

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วท514748 / 5183



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



ศีลศรีณีย์ ศीलคุณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ นายศีลศรัณย์ ศีลคุณ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต.ดร.อรรณู ชูยกระเดื่อง) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูวัต ชัยเกียรติธรรม) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสฤษดิ์ สรรพอาษา) (อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ติเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมา ด้านจิตอาสา คือ ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทนเนื่องจากงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เป็นการทำงานด้วยความเสียสละ ทั้งเวลาและกำลังกายเข้าช่วยเหลือผู้อื่นเทศบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนขาดความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการให้บริการ ควรต้องมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้บุคคลเข้ามาทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถซึ่งมีผลต่อเพื่อนร่วมงานด้วย ดังนั้นเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงควรเน้นส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การเสียสละทั้งเวลาและกำลังกายเข้าช่วยเหลือผู้อื่น และควรให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อประหยัดเวลาและมีความปลอดภัยในการทำงาน



TITLE : Motivations for Job Performance of the Disaster Protection Government Volunteers of Kosumphisai Sub-District Municipality, Kosumphisai District, Maha Sarakham Province

AUTHOR : Seensaran Seelakun **DEGREE :** M. Pol. Sc. (Political Science)

ADVISORS : Asst. Prof. Rangsarit Supha-arsa

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The objectives of the independent study were to investigate motivations for job performance of the disaster protection volunteers of the Kosumphisai Sub-District Municipality, Kosumphisai District, Maha Sarakham Province, to compare the motivations for job performance of the disaster protection volunteers, and to find useful suggestions for improving the motivation for the job performance. The target population was 170 disaster protection volunteers of the Kosumphisai Sub-District Municipality, Kosumphisai District, Maha Sarakham Province. The instrument was a questionnaire with a .96 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Results of the research are as follows.

1. The findings showed that the overall motivation of the disaster protection volunteers for the job performance was at a moderate level. ($X=3.31$). Three high rated items of the motivations were responsibility ($X = 3.65$), policy and administration ($X = 3.62$) and service mind ($X = 3.59$). Six moderately rated items of the motivation were supervision ($X = 3.48$), achievement ($X = 3.25$), interpersonal relation ($X = 3.12$), work conditions ($X = 3.09$), recognition ($X = 3.07$) and work itself ($X = 2.95$).

2. The findings indicated that the overall motivation of the volunteers for the job performance regarding the different genders was not significantly different.

3. Regarding the frequency of suggestions, three most frequent suggestions are interpersonal relation, service mind and recognition. Teamwork method should be employed to improve job performance. The disaster protection volunteers should work collaboratively and assiduously. The instructions of service process should be clear for people. Lastly, the supervisor should recognize the competencies of his colleagues.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้ดีด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสฤษดิ์ สรรพอาษา อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร. อรัญ ชูกระเดื่อง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัต ชัยเกียรติธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยดีมาตลอด

ขอขอบคุณนายวิเชียร อุทรส นายเทศมนตรีเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหา นางปทุมทริกา น้อยนนท์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวาไร่ศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิธีวิจัย นายประทีป แสงแก้ว ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวาไร่ศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาษา และขอขอบพระคุณอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ที่กรุณาให้ข้อมูลอย่างละเอียดครบถ้วนแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ และคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ในงานการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้ศึกษา ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ พระคุณบิดา มารดา และพระคุณของบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้ศึกษา

ศีลศรัณย์ ศีลคุณ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจิตอาสา	26
บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	29
ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย	
จังหวัดมหาสารคาม	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	50
ประชากร	50
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51

หัวเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการศึกษา	73
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	83
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ	90
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	96
ประวัติผู้ศึกษา	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย 50
2	จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 58
3	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน 59
4	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ 60
5	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ 61
6	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ 62
7	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ 63
8	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ 64
9	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ 65
10	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ 66

11	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	67
12	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ	68
13	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ	69
14	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	71

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดการศึกษา 5



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

- 1 คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 91
- 2 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อความถามกับค่านิยามศัพท์เฉพาะ 94



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เกิดขึ้น โดยพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขึ้นทุกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และทุกอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อช่วยเหลือในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531 เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2531 เป็นต้นมา และกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 ขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปราชการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สาระสำคัญของระเบียบมีผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ มีฐานะเป็นศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบล และศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกลาง ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. พ.ศ.2549 ขึ้นเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม 2549 โดยมีสาระที่สำคัญให้สมาชิกอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. ซึ่งมีหน้าที่ในเขตพื้นที่ในการช่วยเหลือศูนย์ อปพร. ในการประสานงานสมาชิก ร่วมกันจัดสวัสดิการและกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่สมาชิก รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์จังหวัดกำหนด (สำนักเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. 2547 : 5)

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นอาสาสมัครจากภาคประชาชน ที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการกับภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความพร้อมด้านกำลังกาย และมีจิตใจที่เต็มเปี่ยม ไปด้วยการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งหลาย ให้พ้นจากภัยพิบัติต่าง ๆ ส่งผลถึงความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ลดน้อยลง ไป ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงมากขึ้น อปพร. จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล

เทศบาลเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13) มาตรา 7 กล่าวว่า เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัตินี้ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภารกิจที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อ สาธารณภัยคือ ภารกิจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจด้านการ ให้บริการต่อประชาชนประเภทหนึ่ง

ภารกิจของเทศบาลในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนี้ กระทรวงมหาดไทย โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ว่าให้เทศบาลจัดตั้งศูนย์ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้ได้อย่างน้อยร้อยละสองของจำนวนประชากร ในเขตเทศบาลนั้น เพื่อทำหน้าที่ร่วมกับเทศบาลในการช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีสาธารณภัย เกิดขึ้น นอกจากนี้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังได้วางแนวปฏิบัติอื่นๆ ที่แสดง ให้เห็นถึงความสำคัญของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เช่น มีสเตอร์เตือนภัย การจัดภัยพิบัติโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งภารกิจนี้ถ้าใช้เฉพาะเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ คงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังไม่สามารถช่วยเหลือผู้ประสบ สาธารณภัยได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ แนวทางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญมุ่งไปที่การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยมีได้ คำนี้ถึงวิธีการว่าจะทำอย่างไรถึงจะมีผู้ให้ความสนใจที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน และถ้าหากเทศบาลใดมีกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ไม่ครบตาม เป้าหมายก็ให้ประชาสัมพันธ์ ประกาศหาผู้ที่มีจิตใจเสียสละมาสมัครเป็นอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้ครบตามเกณฑ์

เทศบาลตำบล โกลุมพิสัย อำเภอ โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญในการดำเนินการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ต้องมี อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนประชากร นั่นคือ จะต้อง มี อปพร. ให้ครบจำนวนอย่างน้อย 196 คนจากจำนวนประชากร 9,836 คน (แผนพัฒนา เทศบาลตำบล โกลุมพิสัย. 2556 : 102) เทศบาลตำบล ได้ประกาศรับสมัครให้ผู้สนใจเข้ารับการ อบรมเพื่อเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยในปัจจุบันมีอาสาสมัคร

ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์เทศบาลตำบล โกสุมพิสัย จำนวน 170 คน
(แผนพัฒนาเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย. 2556 : 102)

จากจำนวนตัวเลขของสมาชิก อปพร. ที่ต้องการและที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดอีกถึง 22 คน และมีแนวโน้มว่าจะลดลงเรื่อย ๆ ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่ทันเหตุการณ์ หรือไม่คลุมทุกพื้นที่ เพราะพื้นที่เทศบาลตำบล โกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีประชาชนมาก จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน จำเป็นต้องหาหรือให้มีสมาชิกให้ครบตามจำนวนให้ได้ โดยเทศบาลต้องจัดอบรมอาสาสมัครทั่ว ๆ ไป เพื่อให้ทุกคนได้เห็นความสำคัญเห็นประโยชน์ เห็นผลตอบแทนที่ได้จากการเป็นสมาชิก อปพร. โดยเน้นไปที่ให้ทุกคนมีจิตอาสา มีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบล โกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

คำถามการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำแนกตามเพศแตกต่างกันหรือไม่
3. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะงาน 5) นโยบายและการบริหาร 6) การบังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์กับบุคคล 8) สภาพแวดล้อมการทำงาน 9) จิตอาสา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คืออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน แยกเป็นชาย จำนวน 118 คน หญิง จำนวน 52 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คือ

4.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

- 4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน
2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะงาน 5) นโยบายและการบริหาร
6) การบังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์กับบุคคล 8) สภาพแวดล้อมการทำงาน 9) จิตอาสา

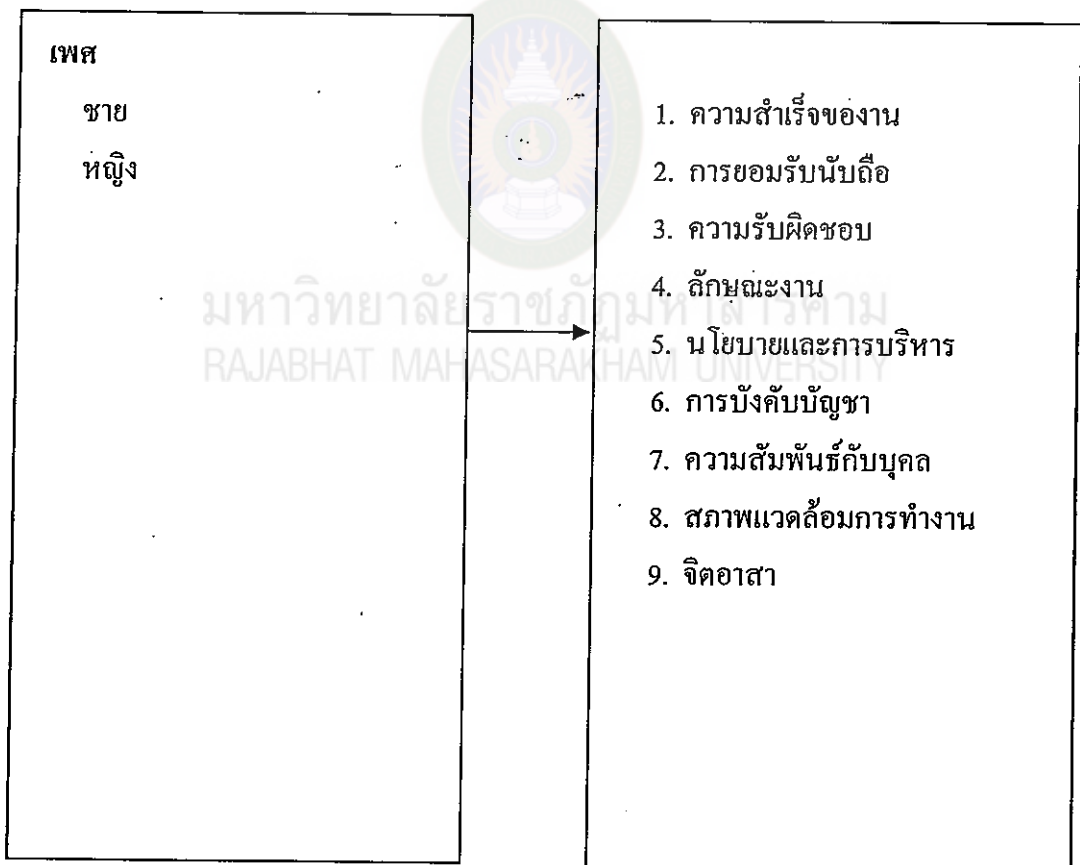
5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนพฤษภาคม - เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

1. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หมายถึง การทำหน้าที่ด้านสาธารณภัย ได้แก่ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากอุทกภัย วาดภัย และด้านความมั่นคง ได้แก่ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น การป้องกันและการระงับการชุมนุม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เป็นผลงานของบุคคล

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2.4 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการใช้เขาดำเนิน ได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในขององค์กร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดหรือให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.6 การบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.7 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อพบปะกันไม่ว่าเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.9 จิตอาสา (Volunteer Spirit) หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลการศึกษาที่ได้จะใช้เป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารเทศบาลตำบล โกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นกรอบทฤษฎี และกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจิตอาสา
4. บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
5. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการทำงานและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บริหารสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจำแนกสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานองค์การในหรือหน่วยงาน การทำงานหรือประกอบภารใด ๆ นอกจากจะอาศัยปัจจัยบุคคล (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และวิธีการจัดการ (management)

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือปัจจัยบุคคล (man) แต่การที่จะใช้วิธีการจัดการ (management) ให้บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดผลสำเร็จในการทำงานเพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้บุคคล นำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอา

ศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดรวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (motivation)

ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีกมาก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” เป็นคำกริยามีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ ผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้คือ

ซูตักคี เจนประโคม (2541 : 8) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพร สุทัศนีย์ (2542 : 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ก้าวหน้าแรงจูงใจ

จะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

2. ลักษณะของแรงจูงใจ มี 2 ลักษณะดังนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

อาคม วัชโรสง (2547) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547) สรุปไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Plotnik (1996 : 121) สรุปว่าการจูงใจจะเกี่ยวข้องับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไปตามเวลาที่เหมาะสมโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้น

เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Lovel (1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996 :199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสรุปได้ว่าแรงจูงใจและการจูงใจ หมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดมุ่งหมายนั้น ๆ แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อ หวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

3. กระบวนการของแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกด ซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ได้รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีมีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

3.1 ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

3.1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยการได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

3.1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3.2 แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัวทั้งเหน้อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหัวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัล ในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

3.4 การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

3.4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

3.4.2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3.4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชางานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้คน

3.5 การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตร่าเริงซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

4. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แนวคิดสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้ทำงานประสบผลสำเร็จต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้เต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

5. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
6. มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
7. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

5. ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบีบคั้นมารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

5.1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

5.1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

5.1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

5.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง

5.2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของคนที่มีโอกาสทราบว่าคนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

5.2.3 บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครองผู้จัดการ จะต้องมีความบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

5.2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรม เกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือ

การลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชยการติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

6. ประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยอมรับได้ว่าเป็นผู้ที่มิวิสัยวิสัยทัศน์กว้างไกลซึ่งกิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์แรงจูงใจไว้ดังนี้

1. บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำ
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยกันทำงาน
4. มีความสนใจในกาสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นนั้น พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ มีความสามารถในการทำงานและต้องมีวัตถุดิบ ทรัพยากร เครื่องมือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีประกอบด้วย ถึงแม้พนักงานจะขาดซึ่งความสามารถองค์กรก็สามารถทำการฝึกฝนหรือเปลี่ยนแปลงให้เขาไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถของเขาก็ได้ แต่ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดสถานการณ์ลำบากใจ และการทำงานก็จะหนักมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551 : 207-208) ได้กล่าวถึง การจูงใจ และหน้าที่ของผู้บริหารในการจูงใจ ไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) คือกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงาน ในองค์การใดที่วัตถุประสงค์ หรือความต้องการส่วนบุคคล (Individual Need) ของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organizational goal) การจูงใจประสบผลสำเร็จโดยง่าย เพราะเมื่อองค์การบรรลุเป้าหมายพนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

ฉันทะพันธ์ เจริญนันท (2551 : 78) ได้กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเคลื่อนที่ (Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและที่ผ่านมามีผู้สนใจศึกษาการจูงใจในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหาร การสอน และการพัฒนา

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าใจให้กระทำเช่นนั้น ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

การจูงใจของ Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation – maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation – hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

เฮอรัชเบอร์ก ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor OR Theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบคือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เป็นผลงานของบุคคล

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรโดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2. ปัจจัยห้าประการ เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการใช้เขาตัดสินใจสำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดหรือให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อพบปะกันไม่ว่าเป็นทางกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Colleague)

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary Welfare) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า เฮิร์ชเบอร์ก ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 23 – 25 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 161 - 175) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การ ไว้ในรูปทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสนั้น ในขณะเดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจแบบวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor

เทย์เลอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ ได้แก่

1. ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง
2. ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน
3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ

ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกันคือ Frederick W. Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (more production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ (วรเดช จันทรศร. 2544 : 32) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดที่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงานการให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

เทย์เลอร์ เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การมุ่งใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

เทย์เลอร์ ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นของงาน การให้โบนัสกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น การมุ่งใจตามแบบวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์ ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อลูกน้องเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจจะได้ผลในระยะยาว

4 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)

สกินเนอร์และผู้ร่วมงาน ได้ศึกษา ถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์ การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การย้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี ทฤษฎีของสกินเนอร์เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์เขาเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของ Skinner ทำได้ 4 วิธีคือ (เสนาะ ตียาว. 2544 : 223)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) หมายถึงการบริหารรางวัลตอบแทนตาม ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัล สำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญ พนักงาน เมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น หัวหน้าสั่งพนักงานให้ทำงานกลับทำงานล่าช้า

การเรียนรู้หลักเลี้ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการเลี้ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ จึงมี พฤติกรรมที่ไม่ ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อ จุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการ ระวังพฤติกรรมบางอย่าง โดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องให้พนักงาน ทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบคณพนักงานที่ ทำงาน ล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้พฤติกรรม ต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้ เงื่อนไขที่ว่าการให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ จะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรม เนื่องจาก ผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของสกินเนอร์มีความเชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวก หรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นในเรื่องการ ชมเชยการกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ ถ้ามีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการเป้าหมายและวิธีการทำงานดำเนินงานด้วยจึง ได้ผลดีที่สุด

5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

สุรางค์ โคว์ตะกุล (2544 : 116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า คนเรามีความ ต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอยู่ระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความ ต้องการในสิ่งอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะ ทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไปความ ต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไป จนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2544 : 26-27)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

มาสโลว์ เรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้น อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องกังวลสิ่งอื่นใดอีกชีวิตของเขา กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของ การรับประทานสิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็น เสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาสัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็กลัวแล้วและอาจ

แสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ สิ่ง que ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self - Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่

กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็น ความต้องการนับถือตนเอง (Self - respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้อื่น (Esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self - respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้ายถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่ง ไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

สรุปแนวคิดของมาสโลว์ได้ว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ชั้นของตนจะพัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดความต้องการลง ซึ่งความต้องการตามลำดับขั้นนั้นมีความสำคัญกับวิถีชีวิตของบุคคล และเป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ไม่มีวันสิ้นสุด ถ้าหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งขึ้น

6. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการ การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ

ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจิตอาสา

1. ความเป็นมาเกี่ยวกับจิตอาสา

แนวคิดจิตอาสาเริ่มเกิดขึ้นอย่างจริงจังในประเทศไทยภายหลังการเกิดกรณีพิพาทสินามิเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547 ในครั้งนั้นอาสาสมัครจำนวนมากหลั่งไหลจากทั่วประเทศและทั่วโลกเกิดการร่วมมือกันระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อมาระดมความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ดำเนินการกู้ชีพ ทำความสะอาดในบริเวณชายทะเล 4 จังหวัดภาคใต้ เป็นจุดเริ่มต้นของกระแสการเป็นอาสาสมัคร และทำให้คนไทยได้หันกลับมาให้ความสำคัญกับความสามัคคี การมีส่วนร่วมและคุณธรรมว่าด้วยการให้อีกครั้งหนึ่ง (นันทรัตน์ ปรีวัฑฒน, 2553 : 20)

การมีจิตอาสานั้นเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ (ปิยะนาถ สรวินสูตร, 2552 : 37 ; อ้างถึงใน พระไพศาล วิสาโล, 2550) ดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความรู้สึกสงสาร เนื่องจากพบเห็นผู้ที่มีความเดือดร้อนมากกว่าตนเองและอยากที่จะหาทางช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกสงสารเมื่อเห็นเด็กขอทานและอยากบริจาคเงิน เมื่อรู้ข่าวน้ำท่วมในภาคอีสานและอยากบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือ เป็นต้น

2. เกิดจากประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยตนเอง และได้รับความสุขจึงอยากช่วยเหลือผู้อื่นอีก

3. เป็นความรู้สึกต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือและรู้สึกประทับใจจึงอยากทำสิ่งดี ๆ เพื่อผู้อื่นบ้าง

2. ความหมายจิตอาสา

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลคำว่าจิตอาสา ผู้ศึกษาพบว่ามีผู้ใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับจิตอาสามากมาย เช่น จิตสาธารณะ จิตสำนึกสาธารณะ จิตสำนึกต่อสังคม และพฤติกรรมเอื้อสังคม โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1 จิตอาสา (Volunteer Spirit)

ประวิตร พิสุทธิโสภณ (2552 : 52) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจที่ เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการ

เสียสละ สิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเวลาเพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนรวม อีกทั้งยังช่วยลด "อึดตา" หรือ ความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

ธานีษฐ์ กองแก้ว (2550 : 45) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง คนที่มีจิตใจอาสา ช่วยเหลือ อยากให้ผู้อื่นมีความสุข คนที่มาร่วมกิจกรรมจิตอาสา ก็คือ “อาสาสมัคร” คือ บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไขพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจิตอาสา

โดยสรุป จิตอาสา หมายถึง การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

3. การพัฒนากระบวนการสร้างจิตอาสา

การพัฒนา “จิตอาสา” ให้เกิดขึ้น (นิสารัตน์ แก้วนิยมชัยศรี, ม.ป.ป.) อาศัยกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. การปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การมีจิตอาสาเกิดจากการที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กจากครอบครัวและสถานศึกษา เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่างให้แก่เด็กในการช่วยเหลือผู้อื่น หรือในโรงเรียนสร้างจิตสำนึกโดยมีกิจกรรมที่ให้การช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้ทุกคนมีใจรักที่จะออกค่ายเพื่อไปช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2. การเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้และการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา ควรมีความพร้อมที่มาจากจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันการเจ็บป่วย พร้อมทั้งทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วย

3. การสร้างความเชื่อมั่นในตน การจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเกิดจิตอาสา ควรมีกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. การเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

4. จิตอาสาในเยาวชน

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน เป็นประเด็นที่สังคมมีความห่วงใย เนื่องจากเด็กในปัจจุบันอยู่ในสภาวะแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กดดันให้พ่อแม่ต้องทำงานจนไม่มีเวลาเลี้ยงดูลูก หรือเลี้ยงดูในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น ปัญหาสุขภาพจิต การพนัน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาการติดเกม ติดอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็ก และเยาวชนในที่สุด แต่อีกฝั่งหนึ่งของสังคมยังมีกลุ่มเยาวชนที่มี “จิตอาสา” รวมกลุ่มกันทำเรื่องดี ๆ กระจายอยู่ในสังคมทั่วประเทศไทย บางกลุ่มสร้างภูมิคุ้มกันให้ตัวเองและเพื่อนพ้อง บางกลุ่มสละเวลาพัฒนาสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ระดับ บ้าน โรงเรียน ชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด บางกลุ่มร่วมกับผู้ใหญ่พัฒนาอาชีพบางกลุ่มก็ร่วมกันพัฒนาความเป็นอยู่ด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมจิตอาสา นั้น จะช่วยให้เยาวชนลดความเห็นแก่ตัวลง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมหรือผลกระทบจากการกระทำของคนที่มีต่อผู้อื่น การมีจิตอาสาจะนำไปสู่การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ และพบความปิติสุขจากการได้เป็นผู้ให้อย่างแท้จริง นำไปสู่ความภูมิใจในตนเอง และมีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของคนอื่น อันมีผลให้เมล็ดพันธุ์ “จิตอาสา” ในจิตใจของเขายิ่งงอกงาม เกิดแรงบันดาลใจอยากช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมมากขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้เยาวชนเหล่านี้ได้เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคตได้

5. องค์ประกอบและคุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา

ยุทธาน วรอุบพิติกุล (2542 : 181-183) กล่าวถึงบุคคลที่มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะว่าต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีความทุ่มเท และอุทิศตน สิทธิของพลเมืองจะต้องสอดคล้องต่อความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมด้วย

2. ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเนื่องจากกระแสนิยมส่งผลให้คนในสังคมมีลักษณะปิดกั้นตนเอง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เลือกลงเฉพาะกลุ่มที่มีความเหมือนกัน ไม่สนใจการเมืองทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของสังคมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเกิดข้อขัดแย้ง การยุติข้อขัดแย้งโดยการฟังเสียงข้างมาก ไม่นำไปสู่ประโยชน์ของ

ส่วนรวม ดังนั้นผู้มีจิตสาธารณะต้องเป็นพลเมืองในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์ทางการเมืองสมัยใหม่ มีความอดทน และมีความตระหนักว่าการมีส่วนร่วมไม่สามารถทำได้อย่างที่ ต้องการเสมอไป ต้องเคารพและยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย และหาวิธีอยู่ร่วมกับความขัดแย้งโดยแสวงหาทางออกร่วมกัน

3. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ต้องมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือเป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องทำ แต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจไม่มุ่งดูค่าต่อการช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการบริจาคแก่บุคคลที่ด้อยโอกาสและสังคมที่ขาดแคลน ด้วยแรงกายแรงใจ กำลัษณ์ ๕๕๕ บางคนเป็นผู้ริเริ่มในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่พัฒนาชุมชนและสังคม โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีจิตใจที่บริสุทธิ์ที่จะทำความดีเพื่อผู้อื่นอยู่เบื้องหลัง

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

“อปพร.” หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ส่วน “ศูนย์ อปพร.” หมายความว่า ศูนย์ อปพร. กลาง ศูนย์ อปพร. เขต ศูนย์ อปพร. จังหวัด อปพร. อำเภอ ศูนย์ อปพร. กิ่งอำเภอ ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กระทรวงมหาดไทย, 2547 : 1-15)

1. คุณสมบัติของสมาชิก อปพร.

สมาชิก อปพร. ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1.1 มีสัญชาติไทย

1.2 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

1.3 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์ อปพร. นั้น

1.4 เลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

1.5 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร อปพร.

1.6 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ หรือวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ

1.7 ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช

1.8 ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม ทั้งนี้ให้ นายกเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขต ในกรุงเทพมหานครและ นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับสมัครสมาชิก อปพร.

2. สมาชิก อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพ เมื่อ

2.1 ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามคุณสมบัติของ สมาชิก อปพร.

2.2 ตาย

2.3 ลาออก

2.4 ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพเพราะกระทำผิดวินัย หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

3. การฝึกอบรม อปพร.

3.1 การฝึกอบรม อปพร. หลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. ระยะเวลาการ ฝึกอบรม และสิทธิในการรับวุฒิบัตร ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายระเบียบนี้สำหรับ หลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มทักษะอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

3.2 ให้อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร จัดให้มีการฝึกอบรม อปพร. ตามหลักศูนย์ที่กำหนด

4. การจัดทำทะเบียนประวัติ

4.1 ให้นายเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตใน กรุงเทพมหานคร และนายกเมืองพัทยา จัดทำทะเบียนและประวัติของสมาชิก อปพร. ตามแบบที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบัน

4.2 กรณีสมาชิก อปพร. ผู้ใดมีความประสงค์จะย้ายไปสังกัดศูนย์ อปพร. อื่น เนื่องจากย้ายภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ต้นสังกัดแจ้งเป็นหนังสือ พร้อมส่งทะเบียนประวัติของสมาชิก อปพร. ผู้นั้นไปยังผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สังกัดใหม่ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน

4.3 ให้สมาชิก อปพร. ผู้นั้นไปรายงานตัวผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สังกัดใหม่และ ให้ศูนย์ อปพร. นั้นเรียกบัตรประจำตัวเดิมคืน และออกบัตรประจำตัวใหม่ให้คณะกรรมการศูนย์ อปพร.

5. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ประกอบด้วย

5.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

5.2 ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธาน

5.3 รองปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ

5.4 หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและพัฒนาเมืองเป็นกรรมการ

5.5 ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ

5.6 อธิบดีกรมการปกครองเป็นกรรมการ

5.7 อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ

5.8 ผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินแปดคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งเป็นกรรมการ

5.9 อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและเลขานุการ

5.10 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณสุข กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

6. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มีดังนี้

6.1 กำหนด นโยบายและแนวทางการบริหารกิจการ อปพร. ทหาราชอาณาจักร

6.2 เสนอแนวทางมาตรการเกี่ยวกับกิจการ อปพร. ให้ศูนย์ อปพร. ถือปฏิบัติ

6.3 กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

7. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ประกอบด้วย

7.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ

7.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ

7.3 หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนเป็นกรรมการ

7.4 ผู้แทนศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตพื้นที่เป็นกรรมการ

7.5 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ

7.6 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ

7.7 หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

8. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

8.1 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ

8.2 ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ

8.3 หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

8.4 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีก ไม่เกิน 3 คน โดยมีผู้แทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์
ในเขตกรุงเทพมหานครรวมอยู่ด้วย เป็นกรรมการ

8.5 ผู้อำนวยการกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ

9. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. จังหวัดและศูนย์
อปพร.กรุงเทพฯ ดังนี้

9.1 กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงาน อปพร. ให้เป็นไปตาม
นโยบายที่คณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

9.2 ให้การสนับสนุน และกำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ภายในเขต
จังหวัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

9.3 กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกิจการ อปพร. ที่ไม่ขัดแย้ง
กับศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดการจัดหน่วยอาสาสมัครและการปกครองบังคับบัญชา

10. ศูนย์ อปพร. กลาง (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

10.1 ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งราชอาณาจักร (รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย) เป็นผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

10.2 รองผู้อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพลเรือนแห่ง
ราชอาณาจักร(ปลัดกระทรวงมหาดไทย) เป็นรองผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

10.3 อธิบดีการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.
กลาง รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลสมาชิก อปพร. ทั่วราชอาณาจักร
โดยมีเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

11. อำนาจหน้าที่ของศูนย์ อปพร. กลาง

11.1 ดำเนินงานด้านธุรการของคณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. กลาง

11.2 สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เอกสารทาง
วิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ อปพร.

11.3 วางระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ อปพร.

11.4 ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยทางด้านวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ
อปพร.

11.5 จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. และแผนจัดอัตรากำลังของ อปพร. รวมทั้งพิจารณาบททวนหรือปรับปรุงหลักสูตรและแผนจัดอัตรากำลัง

11.6 จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติหลักสูตร อปพร. และหลักสูตรเพิ่มทักษะอื่นๆ แก่สมาชิก อปพร.

11.7 ส่งเสริมให้สมาชิก อปพร. เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการในหน่วย อปพร. โดยการจัดตั้ง และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในหน่วย อปพร. ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

11.8 ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทหาราชอาณาจักร

11.9 ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มอบหมาย
อำนาจหน้าที่ของผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง และรองผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง คือ รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และสมาชิก อปพร. ทหาราชอาณาจักร

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง (อ.ปก.) คือรับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลสมาชิก อปพร. ทหาราชอาณาจักร

ศูนย์ อปพร. เขต (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

2. เจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ศูนย์ อปพร. อำเภอ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอำเภอ (นายอำเภอ) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ

2. เจ้าหน้าที่ของที่ทำกรปกครองอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์
ศูนย์ อปพร. กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย

1. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.
กิ่งอำเภอ

ศูนย์ อปพร. เทศบาล (สำนักงานปลัดเทศบาล) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาล (นายกเทศมนตรี) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล (สำนักงานปลัดเทศบาล)
2. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานคร (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร
2. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตในเขต กรุงเทพมหานครเป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร

ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา (สำนักงานปลัดเมืองพัทยา) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเมืองพัทยา (นายกเมืองพัทยา) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา

2. เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ระดับต่างๆ (ยกเว้นศูนย์ อปพร. กลาง และศูนย์ อปพร. เขต) คือ

1. ปกครองบังคับบัญชา ควบคุมดูแล ให้การสนับสนุนการดำเนินกิจการ อปพร. ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ สนับสนุนศูนย์ อปพร. ข้างเคียงในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอำนาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติการกิจกับแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ได้

2. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งการอนุมัติ อนุญาตเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจและอาจมอบหมายให้ ผู้อำนวยการ ศูนย์

อปพร. อำเภอ กิ่งอำเภอ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา หรือเขตใน กรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ส่งอนุมัติ อนุญาตแทนก็ได้

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) คือสนับสนุนการดำเนินกิจการ อปพร. ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. ช้างเคียงในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกับมีอำนาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจได้

12. การจัดตั้งหน่วย อปพร.

ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดตั้งหน่วย อปพร. ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย
3. ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประกันภัย
4. ฝ่ายอื่นๆ ตามความจำเป็นโดยแต่ละฝ่าย มีหัวหน้าฝ่ายหนึ่งคน รอง

หัวหน้าฝ่ายสองคนและมีสมาชิก อปพร. ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. นั้นๆ แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายจากเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์หรือสมาชิก อปพร.

การปกครองบังคับบัญชา

1. สมาชิก อปพร. อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าฝ่าย อปพร.
2. หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ อปพร. แต่ละแห่งอยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. นั้นๆ
3. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ หรือกิ่งอำเภอแล้วแต่กรณี
4. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ กิ่งอำเภอ เทศบาล เขตใด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

สิทธิของสมาชิก อปพร. มีดังนี้

1. แต่งเครื่องแต่งกายและประดับเครื่องหมาย อปพร.
 2. ใช้อาวุธปืนของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
- เป็นลายลักษณ์อักษร

3. ให้รับสิทธิและการคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามคำสั่งโดยขอด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยพลเรือนและพนักงานป้องกันภัยตามระเบียบและกฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ สมาชิก อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ อาจได้รับมอบประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ

13. วินัยของสมาชิก อปพร.

สมาชิก อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

13.1 ต้องสนับสนุนและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

13.2 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

13.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมทุน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เป็นการตอบแทน

13.4 ต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

13.5 ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

13.6 ต้องไม่เสพสุราของมีนเมาในขณะที่ปฏิบัติภารกิจ

13.7 ต้องไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

13.8 ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

13.9 ต้องไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ

10. ต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติภารกิจของ อปพร.

หากกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีอำนาจกล่าวตักเตือนได้ และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เขตในกรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีสั่งให้สมาชิก อปพร. ผู้กระทำผิดพ้นจากสมาชิกภาพได้

14. หน้าที่ของสมาชิก อปพร.

1. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และผู้ที่ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมอบหมายในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
2. ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
3. ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประดับเครื่องหมาย หรือแต่งเครื่องแต่งกาย อปพร. และแสดงบัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. โดยให้รีบไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานเจ้าหน้าที่โดยไม่ชักช้า
4. สมาชิก อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ หรือผู้ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจนเกิดผลดียิ่ง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อาจพิจารณา มอบประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติตามหลักเกณฑ์ อปพร. กลาง กำหนด

เครื่องหมาย บัตรประจำตัว วุฒิบัตร

1. ศูนย์ อปพร. ที่จัดฝึกอบรมให้จัดทำเครื่องหมาย อปพร. และวุฒิบัตร เพื่อมอบให้แก่สมาชิก อปพร. ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
2. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ออกบัตรประจำตัววุฒิบัตรเพื่อมอบให้แก่สมาชิก อปพร. ที่ผ่านมาฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
3. บัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. มีอายุ 4 ปี เมื่อบัตรประจำตัวชำรุด สูญหายหมดอายุหรือมีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ เช่น ชื่อตัว ชื่อสกุล ให้สมาชิก อปพร. ยื่นคำร้องตามแบบที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดต่อผู้อำนวยการ อปพร. เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเขตในกรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการออกบัตรประจำตัวใหม่

ให้นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตในกรุงเทพมหานคร และนายกเมืองพัทยา จัดทำทะเบียนคุมบัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. ไว้ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรการด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความสำคัญ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมาตรการด้านป้องกันจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการดำเนินงาน

ประชาชนต้องรู้วิธีป้องกันตนเองในเบื้องต้น โดยเฉพาะอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จะต้องมีความรู้ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย วิธีการป้องกัน และมีความพร้อมตลอดเวลา เมื่อเกิดภัยพิบัติซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกซ้อมแผนเกี่ยวกับประเภทภัยต่างๆ ให้ความชำนาญ จึงกล่าวได้ว่าความพร้อมในการป้องกันจะทำให้ผ่านวิกฤติของสาธารณภัย ประเภทต่างๆ ได้

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยของ อปพร. จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อ รับมือสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในชุมชน ดังนี้ (พรสรวง เกาตะกู, 2550 : 29-31)

1. การแจ้งข่าวสาร การเกิดเหตุร้ายในชุมชน โดยมีการประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ การตรวจตราพื้นที่เสี่ยงภัย
2. การแนะนำและการบริการ เช่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการให้ข้อมูลด้านการป้องกันก่อนเกิดภัยพิบัติ และช่วยเหลือฟื้นฟูหลังเกิดภัยพิบัติ
3. การประสานงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามที่ได้กล่าวไว้ แล้วว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระจายอยู่ โดยทั่วไป ดังนั้นการประสานงานระหว่างองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงกับหน่วยงาน และ องค์กรนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในภาวะปกติการประสานงาน อาจดำเนิน ไปตามสายงานปกติได้แต่ในภาวะฉุกเฉิน หรือขณะเกิดภัยพิบัติจะมีวิธีประสานงานโดยวิธีใด ที่สามารถจะได้ผลสรุปอย่างรวดเร็วและสามารถสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาวะเร่งด่วนเช่นนั้นได้ ซึ่งเรื่องนี้อองค์กรที่ รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจในทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า
4. การปฏิบัติการช่วยเหลือฟื้นฟูหลังเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ การฟื้นฟู และ บำรุง ความเสียหายเมื่อสาธารณภัยได้เกิดขึ้นไปแล้ว การแจกถุงยังชีพ การอำนวยความสะดวกด้านอาหาร น้ำ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม
5. การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามวินัยของ อปพร. สมาชิก อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้
 - 5.1 ต้องสนับสนุน และดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

5.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมคติ ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ เป็นการตอบแทน

5.4 ต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ และเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

5.5 ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

5.6 ต้องไม่เสพสุราของมีนเมาในขณะที่ปฏิบัติภารกิจ

5.7 ต้องไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

5.8 ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

5.9 ต้องไม่เปิดเผยความลับทางราชการ

5.10 ต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติภารกิจ อปพร.

ความรู้ของ อปพร. และภารกิจให้สมาชิก อปพร. ถือปฏิบัติในฝ่ายต่างๆ ของศูนย์ อปพร. มีดังนี้

1. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาภัย มีหน้าที่สนับสนุน การเตรียมการป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ และจัดเตรียมการบรรเทาภัยให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีภารกิจดังนี้

1.1 ร่วมตรวจตรา สอดส่องสถานที่ที่ไม่ปลอดภัยเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย

1.2 สำรวจพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่รองรับการอพยพ เส้นทางอพยพ

1.3 สำรวจแหล่งน้ำค้างเพลิง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกัน

1.4 จัดเตรียม ซ่อมบำรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

1.5 ร่วมช่วยเหลือผู้ตกอยู่ในอันตราย

1.6 ร่วมช่วยเหลือ อพยพผู้ประสบภัย

1.7 ร่วมระงับและบรรเทาสาธารณภัย

1.8 ร่วมการซ้อมแผนป้องกันภัยกับฝ่ายต่างๆ

1.9 ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามที่อำนาจการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

2. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยการรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร โดยมีภารกิจดังนี้

2.1 ร่วมรักษาความสงบเรียบร้อยโดยทั่วไป

2.2 ร่วมรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย จัดระเบียบการจราจร และกำหนดเขตพื้นที่ห้ามเข้า ในกรณีเกิดอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่นๆ

2.3 ร่วมป้องกันโจรกรรม อาชญากรรม และการก่อความไม่สงบ

2.4 ร่วมควบคุม ตรวจตราบุคคลที่น่าจะเป็นอันตรายต่อความไม่สงบ

2.5 ร่วมควบคุมให้ความปลอดภัยแก่ผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน

2.6 ร่วมดำเนินการรักษาความปลอดภัยต่อสถานที่ และบุคคลสำคัญ

2.7 การซ้อมแผนป้องกันภัย ร่วมกับฝ่ายต่างๆ

2.8 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

3. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย โดยมีภารกิจดังนี้

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอุปโภคบริโภค เวชภัณฑ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

3.2 ร่วมช่วยเหลืออพยพผู้ประสบภัย ด้านการรักษายาพยาบาล การอนามัย การจัดระเบียบภายใน

3.3 ร่วมประสานงานหน่วยต่างๆ ในการบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย

3.4 ร่วมสำรวจจำนวนผู้ประสบภัย และความเสียหายเบื้องต้น รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

3.5 จัดเตรียมสถานที่ในการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเบื้องต้น

3.6 ร่วมสงเคราะห์ช่วยเหลือการแจกจ่ายอาหาร และสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย

3.7 ร่วมซ้อมแผนป้องกันภัยร่วมกับฝ่ายต่างๆ

3.8 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

4. อปพร. ต้องมีความรู้ในหน่วยปฏิบัติกู้ชีพกู้ภัย สมาชิก อปพร. ที่ผ่านมาฝึกอบรมจัดตั้งหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) จะทำหน้าที่เป็นหน่วยเผชิญเหตุ (First Responder Unit) ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือประจำศูนย์ อปพร. ปฏิบัติงานกู้ชีพ กู้ภัยเบื้องต้น

ในกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติ หรืออุบัติเหตุทางถนน ให้การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย และช่วยเหลือให้การปฐมพยาบาล รวมทั้งเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยได้อย่างปลอดภัยรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถให้การสนับสนุนหน่วยงานในพื้นที่หรือหน่วยงานข้างเคียงที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการทำงานกู้ชีพกู้ภัยได้อย่างรวดเร็ว

5. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านอื่นๆ ตามความจำเป็น เช่น

5.1 ฝึกระวังและแจ้งเตือนภัย (มิสเตอร์เตือนภัย)

5.2 ฝ้ายสื่อสาร ดำเนินการด้านวิทยุสื่อสารฯ และเอกสาร

5.3 ฝ้ายกิจกรรม จัดทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

5.4 ฝ้ายสวัสดิการ ดูแลช่วยเหลือในหมู่ อปพร. ด้วยกัน เช่น จัดให้มีกองทุนสวัสดิการประกันชีวิตหมู่

5.5 ฝ้ายประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการนักข่าวป้องกันภัยพลเรือน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

1.1 อาณาเขตพื้นที่

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ตั้งอยู่ที่พิกัด 93459732 อยู่ในตัวอำเภอโกสุมพิสัย ริมฝั่งแม่น้ำชี มีพื้นที่ประมาณ 5.55 ตารางกิโลเมตร ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ที่ท่าเขาวิ้ว เลียบบริเวณกุดชีหลงฝั่งใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ และเลียบแม่น้ำชีฝั่งใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือผ่านสะพานข้ามแม่น้ำชี ตามแนวแม่น้ำ ระยะ 1,000 เมตร ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงสายแผ่นดินหมายเลข 208 โกสุมพิสัย – มหาสารคาม ฝั่งตะวันออกตรง กม. 2.400 ด้านใต้ จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 4 ซึ่งอยู่ริมถนนสายโกสุมพิสัย – โสภขุ่น ฝั่งตะวันออกตรง กม. 1.500 จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นตั้งฉากกับทางโกสุมพิสัย – โสภขุ่น ตรง กม. 1.500 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือระยะ 1,000 เมตร เป็นหลักเขตที่ 5 ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ บรรจบหลักเขตที่ 1

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีสภาพภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบไม่มีภูเขา ระดับพื้นที่

โดยเฉลี่ยสูงจากน้ำทะเลปานกลางคือ 130–230 เมตร จัดอยู่ในกลุ่มที่ราบสูงโคราชพื้นที่ค่อนข้างลาดเทจากแนวทิศเหนือไปทางทิศตะวันออก

1.3 ประชากร

ตามสถิติทะเบียนราษฎร มีจำนวนประชากร 9,836 คน ชาย 4,730 คน หญิง 5,106 คน มีครัวเรือนทั้งหมด 3,382 ครัวเรือน

1.4 จำนวนหมู่บ้าน

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย จำนวน 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 2 บ้านคุ้มใต้ หมู่ที่ 3 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 10 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 11 บ้านคุ้มใต้ หมู่ที่ 12 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 13 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 22 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 23 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 24 บ้านคุ้มใต้

1.5 การศาสนา

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

1.6 การสาธารณสุข

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีสถานพยาบาลตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ได้แก่ โรงพยาบาลโกสุมพิสัย สำนักงานสาธารณสุข

1.7 ตลาดสด

เทศบาลมีตลาดสดของเทศบาลจำนวน 1 แห่ง มีตลาดนัดทุกวันที่ 8, 18 และ 28 ของทุกเดือน ตลาดนัดคลองถมทุกวันเสาร์ และตลาดนัดถนนคนเดินทุกวันอาทิตย์

1.8 การคมนาคม

การคมนาคม เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยตั้งอยู่ในตัวอำเภอโกสุมพิสัย ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดขอนแก่น 45 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 208 ถนนสายโกสุม – ท่าพระ เดินทางโดยรถยนต์ สามารถใช้การคมนาคมทางรถไฟ และสนามบินได้ที่จังหวัดขอนแก่น

1.9 ไฟฟ้า

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยได้รับบริการไฟฟ้าจากสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโกสุมพิสัย ให้กับประชาชน 1,901,308.70 หน่วย แยกเป็นที่อยู่อาศัย 1,393,346 หน่วย สถานธุรกิจและอุตสาหกรรม 360,919 หน่วย ส่วนราชการ 115,058 หน่วย ไฟฟ้าสาธารณะ 31,982.70 หน่วย

1.10 การประปา

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยได้รับการบริการน้ำประปาจากสำนักงานการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอโกสุมพิสัยให้กับประชาชนคิดเป็นพื้นที่ประมาณ 3 ตารางกิโลเมตร มีอัตราการผลิตชั่วโมงละ 60 และ 80.5 ลูกบาศก์เมตร หรือวันละ 840 และ 563.5 ลูกบาศก์เมตร

1.11 การสื่อสาร

1.11.1 สำนักงาน ไปรษณีย์โทรเลข จำนวน 1 แห่ง

1.11.2 สำนักงาน โทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง

1.11.3 สถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 1 แห่ง

1.11.4 สถานีตรวจวัดอากาศ กรมอุตุนิยมวิทยา จำนวน 1 แห่ง

1.11.5 วิทยุสื่อสาร จำนวน 1 แห่ง

2. การปฏิบัติงานของ อปพร. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานของ อปพร. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่ออกตรวจตราพื้นที่ในชุมชนของตน เผื่อระวังพื้นที่เสี่ยง บุคคลต้องสงสัย รวมถึงจัดระเบียบ อำนวยความสะดวก ทั้งในสถานการณ์ปกติและเมื่อเกิดภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหน้าที่เหล่านี้เรียกรวม ๆ ได้ว่าเป็นการช่วยงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม

2.2 ด้านสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่จัดเตรียมเสบียงอาหาร เวชภัณฑ์ เครื่องอุปโภคบริโภค ดูแลการอพยพของประชาชนหากเกิดภัยพิบัติ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

2.3 ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่สอดส่องตรวจตราว่าในพื้นที่ของตน มีจุดใดเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่รับรองผู้ประสบภัย และเส้นทางอพยพ ตลอดจนบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันและบรรเทาภัย พร้อมทั้งจัดทำแผนและฝึกซ้อมแผนรับมือภัยพิบัติด้วย

2.4 ด้านกู้ชีพกู้ภัย ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษของ อปพร. ก็ว่าได้ เพราะจะเป็นหน่วยที่เข้าเผชิญเหตุในสถานการณ์ที่เสี่ยงภัย ซึ่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมพิเศษเฉพาะหลักสูตร เช่น การปฐมพยาบาล เคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่ต้องไปฝึกอบรมกับกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) และต้องผ่านการประเมินมาตรฐานด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีอนันต์ สีดางาม (2550 : 64 - 69) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของ พนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร มีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ ร้อยละ 68.6 เมื่อพิจารณาเป็นราย ประเด็นพบว่า ประเด็นที่พนักงานส่วนตำบล มีทัศนคติดีมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่ได้ ปฏิบัติงานใน อบต. ร้อยละ 85.40 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีประโยชน์ต่อท้องถิ่นและ ประเทศชาติ ร้อยละ 83.9 ส่วนแรงจูงใจที่มีต่อผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (70.1) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ร้อยละ 83.9 รองลงมาคือด้าน ลักษณะของงาน ร้อยละ 77.4 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ

ศุภพ กันธิมา (2550 : 72 - 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัย จูงใจจากเทศบาลตำบล 4 ปัจจัย คือด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานได้รับปัจจัย ค้ำจุน 5 ปัจจัย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคง ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ รายได้ต่อ เดือน อายุ สถานภาพที่พำนักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แตกต่างกัน และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความ แตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความ แตกต่าง

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษาดำเน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ไม่มีการประสานงาน ไม่ทำงานเป็นทีมและมีการแบ่งพรรคพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และลูกจ้างขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน

อรรถพล สีหนาง (2550 : 74 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือ การศึกษาดำเน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแบบไม่คงที่ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ พนักงานยังขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน การบริหารจัดการยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม และขาดความรักสามัคคีในการทำงาน

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551 : 51 - 55) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุไม่เกิน 40 ปีและอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549 : 81) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ลือชา ภักดีศรี (2551 : 57 - 59) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากยกเว้นบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรใน สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3) ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานที่สำคัญ คือการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้ เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการ มอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลและต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้วิจัยบางกลุ่ม มุ่งเน้นค้นหาระดับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 50 บางกลุ่มมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปร ต่าง ๆ และบางกลุ่มมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานในสองประเด็น ใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น จึงพบว่า งานวิจัยเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษา และ กรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยเหล่านั้น มีความแตกต่างกันทั้งวิธี การศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยแต่ละท่านก็แตกต่างกัน ไป โดยส่วนใหญ่แล้วทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิจัยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก

สมทบ ไสลชัย (2554 : 71 - 75) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

สมพร สิงห์ชัย (2555 : 65 -68) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งทิwa จันทร์วิจิต (2555 : 51-55) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลขุนทะเล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะสืบเนื่องจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความเข้าใจในวิธีการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน 3) แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือทำให้มีความสุขในการทำงาน ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาสอนแนะวิธีการทำงานให้ดูล่วงหน้า การบริหารที่มีหลักเกณฑ์แบบแผน การมีสภาพแวดล้อมดี อุปกรณ์ทำงานพอเพียง การได้รับการยอมรับเชื่อมั่นในความสามารถ

สังจา เสวกเสนีย์ (2555 : 75-78) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ส่วนใหญ่มีลักษณะ

ดังต่อไปนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 34 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 2) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายนอกมีผลกระทบท่อการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=0.73) 3) แรงงูใจภายในในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงงูใจภายใน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายในในเรื่อง การอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.=0.61) รองลงมา คือตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่าเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.67) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (S.D.=0.70) ตามลำดับ แรงงูใจภายนอกในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายนอก เรื่องไม่เสี่ยต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.=0.71)รองลงมา คือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.74) ตามลำดับ

นิภา แสงศิริ (2556 : 55 - 57) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยงูใจของกลุ่มตัวอย่างให้มีความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้มีความสำคัญกับ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยงูใจ แต่อายุ และประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยงูใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน แต่อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูนต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การ วิเคราะห์

ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจาก ปัจจัยค่าจูน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม และจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีประชากรจำนวน 170 คน แยกเป็นชายจำนวน 118 คน หญิง จำนวน 52 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ลำดับที่	เพศ	จำนวนประชากร (คน)
1	ชาย	118
2	หญิง	52
รวม		170

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่กำหนดไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดประเมินค่า กำหนดอำนาจจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เป็นคำถามแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะ ปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตร IOC ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก้

3.1.1 นายวิเชียร อุทรส รม. (การปกครองท้องถิ่น) นายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหา

3.1.2 นางปทุมทริกา น้อยนนท์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวไร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิธีวิจัย

3.1.3 นายประทีป แสงแก้ว กศ.ม. (ภาษาไทย) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวไร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาษา

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยหาค่า IOC (Index of Congruence) โดยกำหนดให้

เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	1

และคำนวณหาค่า IOC ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1

3.3 หากคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มใกล้เคียงไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากสมาชิก อปพร. สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.92 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น

ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 170 คน โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง
3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการรวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ และพบว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวบรวมรายด้านและรายข้อ แล้วแปรผล การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปรความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายความว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายความว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายความว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามตัวแปรที่ศึกษา

5. การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา เรียงลำดับความถี่แต่ละประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (สุวิมล ติรกานันท์, 2550 : 55-58) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	R แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$ แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดย	+1	สอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจ
	-1	ไม่สอดคล้อง

1.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550 : 50-55) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	N	แทน	จำนวนผู้เรียนที่ทำแบบทดสอบ
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนแบบทดสอบที่หาความเที่ยงตรงเชิงสภาพ
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนความรู้ของผู้เรียนที่เป็นเกณฑ์

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.55-0.92

2. สถิติขั้นพื้นฐาน

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ของจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร } \mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum(x - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนคน
	Σ	แทน	ผลรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 170)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	118	69.4
1.2 หญิง	52	30.6
รวม	170	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน (ร้อยละ 69.4) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 30.6) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ ผู้ศึกษานำเสนอในรูปของตาราง โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 3 - 12

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.25	0.62	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.07	0.68	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.64	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	3.05	0.59	ปานกลาง
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	0.79	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.48	0.60	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.12	0.61	ปานกลาง
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.09	0.74	ปานกลาง
9. ด้านจิตอาสา	3.59	0.67	มาก
รวม	3.31	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.65,$
 $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.62, \sigma = 0.79$) และด้านจิต
อาสา ($\mu = 3.59, \sigma = 0.67$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา ($\mu = 3.48, \sigma = 0.60$) รองลงมาคือ
ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.25, \sigma = 0.62$) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
($\mu = 3.12, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ให้สำเร็จ	3.58	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	3.51	0.86	มาก
3. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของ หน่วยงาน	3.05	0.49	ปานกลาง
4. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างเต็มที่	3.20	0.52	ปานกลาง
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่หน่วยงาน กำหนดไว้	2.90	0.47	ปานกลาง
รวม	3.25	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ($\mu = 3.58$,
 $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตาม
เป้าหมาย ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ
ของท่านอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จ
ของหน่วยงาน ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.49$) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่หน่วยงาน
กำหนดไว้ ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ	3.20	0.52	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.05	0.49	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	2.55	0.65	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.51	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.03	0.68	ปานกลาง
รวม	3.07	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu =$
3.07, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับ
บัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับและ
เชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.49$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	4.11	0.73	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	0.86	มาก
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.44	0.82	มาก
4. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.39	0.49	มาก
5. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	2.82	0.48	ปานกลาง
รวม	3.65	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) และท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.48$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.82	0.48	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.51	0.86	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.00	0.50	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมาย งานที่ชัดเจน	2.69	0.46	ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมเกียรติยศ และ สร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง	2.71	0.63	ปานกลาง
รวม	2.95	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$,
 $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับ
ความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ
ได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และส่งเสริม
ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.48$) และงานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริม
เกียรติยศ และสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	4.11	0.73	มาก
2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.51	0.86	มาก
3. นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.08	0.57	ปานกลาง
4. มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี	3.39	0.96	ปานกลาง
5. ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร	4.45	0.81	มาก
รวม	3.62	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.96$) รองลงมาคือ นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	2.81	0.42	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	3.46	0.69	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	4.44	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	2.93	0.51	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่าง สะดวก	3.33	0.55	ปานกลาง
รวม	3.48	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับ
บัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.82$) และอยู่ในระดับปานกลาง
4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความ
สามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส
ปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.55$) และผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวล
ต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.38	0.67	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.78	0.58	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.98	0.65	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	2.74	0.70	ปานกลาง
5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.44	มาก
รวม	3.12	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.44$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็น
กันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความ
จริงใจต่อกัน ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.65$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 2.78$, $\sigma =$
0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
 จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการ ปฏิบัติงาน	3.08	0.57	ปานกลาง
2. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	2.98	0.74	ปานกลาง
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.15	0.65	ปานกลาง
4. ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ	3.51	0.86	มาก
5. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากาก หรือเครื่องช่วยหายใจ	2.67	0.81	ปานกลาง
รวม :	3.08	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
 ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ
 ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง
 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
 ทำงาน ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการ
 ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.57$) และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.74$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านจิตอาสา	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญา ด้วยความสมัครใจ	3.58	0.76	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะให้ผู้อื่น ได้มีความสุข	3.52	0.78	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.74	0.44	มาก
4. งานที่ท่านทำไม่หวังผลตอบแทน	2.98	0.65	ปานกลาง
5. ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบ และมีประโยชน์ กับส่วนรวม	4.11	0.73	มาก
รวม	3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านจิตอาสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$,
 $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบและมีประโยชน์กับส่วนรวม
($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.74$,
 $\sigma = 0.44$) และท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาด้วยความ
สมัครใจ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ งานที่ท่านทำ
ไม่หวังผลตอบแทน ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.65$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย

ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย	เพศ						การเปรียบเทียบแรงจูงใจ
	ชาย (118)			หญิง (52)			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.09	0.69	ปานกลาง	3.49	0.51	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.29	0.49	ปานกลาง	3.61	0.48	มาก	แตกต่าง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	1.08	ปานกลาง	3.22	0.42	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะงาน	2.88	0.66	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	1.11	มาก	3.61	0.61	มาก	ไม่แตกต่าง
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.54	0.50	มาก	3.00	0.01	ปานกลาง	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.02	0.86	ปานกลาง	3.32	0.47	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.16	0.85	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
9. ด้านจิตอาสา	3.58	0.76	มาก	2.90	0.30	ปานกลาง	แตกต่าง
รวม	3.19	0.78	ปานกลาง	3.17	0.41	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน
3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตอาสา รองลงมา คือ
ด้านการบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือด้านความ
รับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล - ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	72
2	ด้านจิตอาสา - ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน	48
3	ด้านการยอมรับนับถือ - ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ	42
4	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน - อยากให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อประหยัดเวลาและมีความปลอดภัยในการทำงาน	38
5	ด้านลักษณะงาน - ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน	36
6	ด้านความสำเร็จของงาน - การไม่ปฏิบัติตามแผนหรือตามขั้นตอนที่วางไว้	34
7	ด้านการบังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น	28
8	ด้านความรับผิดชอบ - ควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ	24

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
9	ด้านนโยบายและการบริหาร - ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์	22

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้เรียงค่าความถี่จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ด้านจิตอาสา ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน
3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยากให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อประหยัดเวลาและมีความปลอดภัยในการทำงาน
5. ด้านลักษณะงาน ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน
6. ด้านความสำเร็จของงาน การไม่ปฏิบัติตามแผนหรือตามขั้นตอนที่วางไว้
7. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น
8. ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ
9. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย มีข้อแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านจิตอาสา

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อยากให้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านจิตอาสา อยากให้ทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ อยากให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ เพราะจะได้มั่นใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยากให้มีการอุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยและเพียงพอเพื่อความสะดวกและปลอดภัยเวลาปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากการออกปฏิบัติงานล่าช้าคอยรับคำสั่งก่อนถึงออกไปปฏิบัติงานได้ ด้านลักษณะงานไม่มีการแบ่งขอบเขตงานที่ชัดเจน ดูได้จากการมอบงานการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานมากนัก รวมทั้งด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีน้อย ดูได้จากการมอบหมายงานและการได้รับโอกาสการทำงาน และการมาร่วมงานในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานที่ทำ คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน

เขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปโดยรวมยังต้องปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงาน และกระบวนการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้มากกว่าเดิมเพราะว่าระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่ถึงว่าอยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวกอันจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิวงค์งาม (2550 : 61-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคการดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเทศบาลตำบล บ้านสนธิ อำเภอบ้านสนธิ จังหวัดลำพูน พบว่า มีปัญหาและอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดารัตน์ รวยอบกลิ่น (2553 : 73-75) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลวังทองกลาง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผลการศึกษา พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่ในรายด้านมีแตกต่าง 3 ด้าน คือด้านจิตอาสา ด้านการบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ โดยอาสาสมัครเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน สูงกว่าอาสาสมัครเพศหญิง ทั้งนี้ดูได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำในเทศบาลตำบลโกสุมพิสัยเป็นงานที่มียากและละเอียดมาก ต้องทำงานเป็นทีม และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานนอกสำนักงานเพื่อช่วยเหลือชาวบ้านและชุมชน ซึ่งเพศชายจะสามารถทำงานนี้ได้ดีกว่าเพศหญิง ดูได้จากการที่ประชาชนอาสาสมัครทำงานให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ มาลาวิลาส (2557 : 78-79) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย

พลเรือน กรณีศึกษาตำบลบ้านเขว อำเภอยะรัง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เพศ ไม่มี ความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกรียงไกร กิจประเสริฐ (2550 : 194 – 197) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความ ต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลบ้านแก่ง อำเภอดรอน จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศต่างกัน ความต้องการของประชาชนไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน อยากให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่าง ๆ เช่น หน้ากาก หรือ เครื่องช่วยหายใจ เพื่อความปลอดภัยและความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ต้องมีการปรับปรุงในแต่ละด้าน ตามที่เสนอแนะข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นควรเป็นอย่างยิ่งที่น่าจะปรับปรุงแก้ไข เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจโดยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพราะถ้าให้โอกาสให้การยอมรับนับถือในเรื่องความรู้ความสามารถ การทำงานก็จะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ดี อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นการปฏิบัติงานด้านสาธารณะภัย ที่เกิดจากแรงจูงใจด้านจิตอาสาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมงานของ อปพร. ที่ทำให้ผู้เดือดร้อนจากภัยด้านต่าง ๆ ได้รับความประทับใจและยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติงาน จากข้อเสนอแนะดังกล่าว เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต้องตั้งงบประมาณประจำปีเพื่อรองรับการใช้งานและให้บริการของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทั้งในด้านการฝึกอบรมประชาชนให้มีความรู้และเห็นความสำคัญของการทำงาน อปพร. การฝึกทบทวนการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการป้องกันสาธารณะภัย ถ้าเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย ทำได้ก็จะเกิดประโยชน์กับประชาชนผู้รับการช่วยเหลือการบริการ และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนผู้ให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย พบว่า สิ่งที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ยังขาดความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการทำงานและการให้บริการประชาชน จึงทำให้เกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ จากข้อเสนอแนะดังกล่าวถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและมีมาตรฐานในการทำงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มาจากเพศต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านจิตอาสา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

2.2 ควรมีการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย โดยเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, 2547.
- กิตติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์, 2529.
- เกรียงไกร กิจประเสริฐ. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์. ปรินิพนธ์ ปร.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2551.
- จอมพล พิเศษกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น, 2551.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการและการบริหาร. กรุงเทพฯ : พัฒนาจำกัด, 2547.
- ธานีษฐ์ กองแก้ว. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร” QA สจพ, 2551. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558. http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2551/QANEWS170_25510615.pdf
- ธิดารัตน์ รวยอบกลิ่น. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- นันทรัตน์ ปรีวีดิธรรม. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- นิพนธ์ พรหมจारी. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

- นิภา แสงศิริ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
ลาดยาว. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2556.
- นิสารัตน์ แก้วนิยมชัยศรี. จิตอาสาทำงานอาสาสมัคร. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2558,
<http://www.volunteerspirit.org>
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- ประวิตร พิสุทธิโสภณ. (ม.ป.ป.). จิตอาสาคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2552.
<http://www.oknation>.
- ปิยะนาถ สรวิสูตร. แรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม :
กรณีศึกษาสภายาวชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด, 2544.
- แผนพัฒนาเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ประจำปี 2556. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย. มหาสารคาม :
สำนักปลัดเทศบาล, 2556.
- พชรพร ครองบุท. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- พระไพศาล สาขาวิไล. เต็มเต็มชีวิตด้วยจิตอาสา. กรุงเทพฯ : เครือข่ายพุทธิกา, 2550.
- พรสวรรค์ เกาตะกู. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- บุษนา วรณปิติกุล. สำนักพลเมือง : ความเรียงว่าด้วยประชชนบนเส้นทางประชาคม.
กรุงเทพฯ : มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม, 2542.
- รุ่งทิวา จันทรวิชิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
(อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเคียนสไตร์, 2544.
- ลือชา ภักดีศรี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

- วิรัช สงวนวงษ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2551.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551
- วรรณ จันทรร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สหાયบ์สื่อและการพิมพ์, 2548.
- ศรีอนันต์ สีดางาม. แรงจูงใจและผลสำเร็จของพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- สัจจา เสวกเสนีย์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วย. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. ระยอง : วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ระยอง, 2555.
- สุรพงษ์ มาตาวิลาศ. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา ตำบลบ้านแซว อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สุภพ กันธิมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุวิมล ตีรกันันท์. การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สมทบ ไสลชัย. แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, 2554.
- สมพร สิงห์ชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2555.

สมพร สุทัศน์ีย์. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
สำนักงานเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. แผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ. 2548

: ภาคป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2547.

อรัญ อภิวงค์งาม. อุปสรรคการดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ในเทศบาลตำบลบ้านสนธิ อำเภอบ้านสนธิ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.

ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

อรรถพล สีหนาจ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ขอนแก่น :

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

อาคม วัดไชสง. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. ภารกิจการผลิตเอกสารและตำรา

กลุ่มงานบริการการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นายศีลศรัณย์ ศีลคุณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ โดยทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านความสำเร็ของงาน					
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
3. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน					
4. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่หน่วยงานกำหนดไว้					
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ					
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ					
12. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
13. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
14. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
4. ด้านลักษณะงาน					
16. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
17. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
18. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
19. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน					
20. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมเกียรติยศ และสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง					
5. ด้านนโยบายและการบริหาร					
21. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน					
22. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน					
23. นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
24. มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
25. ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสม กับนโยบายขององค์กร					
6. ด้านการบังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
27. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็น อย่างดี					
28. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
29. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก					
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล					
31. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
32. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
33. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
34. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
35. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
8. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
36. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน					
37. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
38. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
39. ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ				1	
40. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากากหรือ เครื่องช่วยหายใจ					
9. ด้านจิตอาสา					
41. ท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจ และ กำลังสติปัญญา ด้วยความสมัครใจ					
42. ท่านพร้อมที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะให้ผู้อื่น ได้มี ความสุข					
43. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
44. งานที่ท่านทำไม่หวังผลตอบแทน					
45. ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบ และมีประโยชน์กับ ส่วนรวม					

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.63 – 0.71
ข้อที่ 1	0.71
ข้อที่ 2	0.63
ข้อที่ 3	0.70
ข้อที่ 4	0.65
ข้อที่ 5	0.69
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.65 – 0.85
ข้อที่ 1	0.79
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.84
ข้อที่ 4	0.81
ข้อที่ 5	0.85
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.58 – 0.67
ข้อที่ 1	0.59
ข้อที่ 2	0.58
ข้อที่ 3	0.65
ข้อที่ 4	0.67
ข้อที่ 5	0.60
4. ด้านลักษณะงาน	0.63 - 0.80
ข้อที่ 1	0.79
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.63
ข้อที่ 4	0.80
ข้อที่ 5	0.78

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.71 – 0.74
ข้อที่ 1	0.73
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.71
ข้อที่ 4	0.70
ข้อที่ 5	0.72
6. ด้านการบังคับบัญชา	0.64 – 0.71
ข้อที่ 1	0.65
ข้อที่ 2	0.64
ข้อที่ 3	0.71
ข้อที่ 4	0.70
ข้อที่ 5	0.69
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	0.56 – 0.75
ข้อที่ 1	0.55
ข้อที่ 2	0.57
ข้อที่ 3	0.56
ข้อที่ 4	0.72
ข้อที่ 5	0.74
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.55 - 0.91
ข้อที่ 1	0.68
ข้อที่ 2	0.55
ข้อที่ 3	0.85
ข้อที่ 4	0.91
ข้อที่ 5	0.91

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
9. ด้านจิตอาสา	0.83 – 0.92
ข้อที่ 1	0.83
ข้อที่ 2	0.84
ข้อที่ 3	0.90
ข้อที่ 4	0.91
ข้อที่ 5	0.92

หมายเหตุ

1. ค่าอำนาจจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.92
2. ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวิเชียร อุทรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณีย์ ศีลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณปณทริกา น้อยนน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศิลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการเรียนการสอนนอกระบบราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประทีป แสงแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณีย์ ศิลคุณ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๐๓๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศิลกคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครป้องกัน
ภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๑๗๐ คน เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ ๐๐๑๗/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศีลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิก อปพร.
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายศีลศรัณย์ ศीलคุณ
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	382 หมู่ที่ 3 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการทำงาน	3 กุมภาพันธ์ 2557 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 3 เมษายน 2558 บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	รัฐศาสตรบัณฑิต ร.บ. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ร.ม. (การปกครอง) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรโดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2. ปัจจัยห้าประการ เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการใช้เขาตัดสินใจสำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดหรือให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อพบปะกันไม่ว่าเป็นทางกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Colleague)

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary Welfare) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า เฮอรัชเบอร์ค ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 23 – 25 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 161 - 175) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การ ไว้ในรูปทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสนั้น ในขณะเดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจแบบวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor

เทย์เลอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ ได้แก่

1. ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง
2. ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน
3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ

ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกันคือ Frederick W. Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (more production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ (วรเดช จันทรศร. 2544 : 32) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลา กับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงานการให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

เทย์เลอร์ เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การมุ่งใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

เทย์เลอร์ ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นของงาน การให้โบนัสกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น การมุ่งใจตามแบบวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์ ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อลูกน้องเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจจะได้ผลในระยะยาว

4 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)

สกินเนอร์และผู้ร่วมงาน ได้ศึกษา ถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์ การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การย้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี ทฤษฎีของสกินเนอร์เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์เขาเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของ Skinner ทำได้ 4 วิธีคือ (เสนาะ ตีเยาว์. 2544 : 223)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) หมายถึงการบริหารรางวัลตอบแทนตาม ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัล สำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญ พนักงาน เมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น หัวหน้าสั่งพนักงานให้ทำงานกลับทำงานล่าช้า

การเรียนรู้หลักเลี้ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการเลี้ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ จึงมี พฤติกรรมที่ไม่ ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อ จุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการ ระวังพฤติกรรมบางอย่าง โดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องให้พนักงาน ทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบคณพนักงานที่ ทำงาน ล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้พฤติกรรม ต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้ เงื่อนไขที่ว่าการให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ จะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรม เนื่องจาก ผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของสกินเนอร์มีความเชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวก หรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นในเรื่องการ ชมเชยการกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ ถ้ามีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการเป้าหมายและวิธีการทำงานดำเนินงานด้วยจึง ได้ผลดีที่สุด

5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

สุรางค์ โคว์ตะกุล (2544 : 116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า คนเรามีความ ต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอยู่ระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความ ต้องการในสิ่งอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะ ทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไปความ ต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไป จนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2544 : 26-27)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

มาสโลว์ เรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้น อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องกังวลเรื่องอื่นใดอีกชีวิตของเขา กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของ การรับประทานสิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็น เสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาสัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็กลัวแล้วและอาจ

แสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ สิ่ง que ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self - Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่

กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็น ความต้องการนับถือตนเอง (Self - respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้อื่น (Esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self - respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้ายถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่ง ไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

สรุปแนวคิดของมาสโลว์ได้ว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ชั้นของตนจะพัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดความต้องการลง ซึ่งความต้องการตามลำดับขั้นนั้นมีความสำคัญกับวิถีชีวิตของบุคคล และเป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ไม่มีวันสิ้นสุด ถ้าหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งขึ้น

6. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการ การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ

ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจิตอาสา

1. ความเป็นมาเกี่ยวกับจิตอาสา

แนวคิดจิตอาสาเริ่มเกิดขึ้นอย่างจริงจังในประเทศไทยภายหลังการเกิดกรณีพิพาท sino-Thai เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547 ในครั้งนั้นอาสาสมัครจำนวนมากหลั่งไหลจากทั่วประเทศและทั่วโลกเกิดการร่วมมือกันระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อมาระดมความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ดำเนินการกู้ชีพ ทำความสะอาดในบริเวณชายทะเล 4 จังหวัดภาคใต้ เป็นจุดเริ่มต้นของกระแสการเป็นอาสาสมัคร และทำให้คนไทยได้หันกลับมาให้ความสำคัญกับความสามัคคี การมีส่วนร่วมและคุณธรรมว่าด้วยการให้อีกครั้งหนึ่ง (นันทรัตน์ ปรีวีดิธรรม, 2553 : 20)

การมีจิตอาสาขึ้นเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ (ปิยะนาถ สรวินสูตร, 2552 : 37 ; อ้างถึงใน พระไพศาล วิสาโล, 2550) ดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความรู้สึกสงสาร เนื่องจากพบเห็นผู้ที่มีความเดือดร้อนมากกว่าตนเองและอยากที่จะหาทางช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกสงสารเมื่อเห็นเด็กขอทานและอยากบริจาคเงิน เมื่อรู้ข่าวน้ำท่วมในภาคอีสานและอยากบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือ เป็นต้น

2. เกิดจากประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยตนเอง และได้รับความสุขจึงอยากช่วยเหลือผู้อื่นอีก

3. เป็นความรู้สึกต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือและรู้สึกประทับใจจึงอยากทำสิ่งดี ๆ เพื่อผู้อื่นบ้าง

2. ความหมายจิตอาสา

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลคำว่าจิตอาสา ผู้ศึกษาพบว่ามีผู้ใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับจิตอาสามากมาย เช่น จิตสาธารณะ จิตสำนึกสาธารณะ จิตสำนึกต่อสังคม และพฤติกรรมเอื้อสังคม โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1 จิตอาสา (Volunteer Spirit)

ประวิตร พิสุทธิโสภณ (2552 : 52) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจที่ เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการ

เสียสละ สิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเวลาเพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนรวม อีกทั้งยังช่วยลด "อึดตา" หรือ ความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

ธานีษฐ์ กองแก้ว (2550 : 45) กล่าวว่า จิตอาสา หมายถึง คนที่มีจิตใจอาสา ช่วยเหลือ อยากให้ผู้อื่นมีความสุข คนที่มาร่วมกิจกรรมจิตอาสา ก็คือ “อาสาสมัคร” คือ บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไขพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจิตอาสา

โดยสรุป จิตอาสา หมายถึง การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

3. การพัฒนากระบวนการสร้างจิตอาสา

การพัฒนา “จิตอาสา” ให้เกิดขึ้น (นิสารัตน์ แก้วนิยมชัยศรี, ม.ป.ป.) อาศัยกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. การปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การมีจิตอาสาเกิดจากการที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กจากครอบครัวและสถานศึกษา เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่างให้แก่เด็กในการช่วยเหลือผู้อื่น หรือในโรงเรียนสร้างจิตสำนึกโดยมีกิจกรรมที่ให้การช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม เช่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้ทุกคนมีใจรักที่จะออกค่ายเพื่อไปช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2. การเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้และการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา ควรมีความพร้อมที่มาจากจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันการเจ็บป่วย พร้อมทั้งทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วย

3. การสร้างความเชื่อมั่นในตน การจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเกิดจิตอาสา ควรมีกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. การเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

4. จิตอาสาในเยาวชน

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านเด็กและเยาวชน เป็นประเด็นที่สังคมมีความห่วงใย เนื่องจากเด็กในปัจจุบันอยู่ในสภาวะแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กดดันให้พ่อแม่ต้องทำงานจนไม่มีเวลาเลี้ยงดูลูก หรือเลี้ยงดูในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น ปัญหาสุขภาพจิต การพนัน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาการติดเกม ติดอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในที่สุด แต่อีกฝั่งหนึ่งของสังคมยังมีกลุ่มเยาวชนที่มี “จิตอาสา” รวมกลุ่มกันทำเรื่องดี ๆ กระจายอยู่ในสังคมทั่วประเทศไทย บางกลุ่มสร้างภูมิคุ้มกันให้ตัวเองและเพื่อนพ้อง บางกลุ่มสละเวลาพัฒนาสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ระดับ บ้าน โรงเรียน ชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด บางกลุ่มร่วมกับผู้ใหญ่พัฒนาอาชีพบางกลุ่มก็ร่วมกันพัฒนาความเป็นอยู่ด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมจิตอาสา นั้น จะช่วยให้เยาวชนลดความเห็นแก่ตัวลง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมหรือผลกระทบจากการกระทำของคนที่มีต่อผู้อื่น การมีจิตอาสาจะนำไปสู่การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ และพบความปิติสุขจากการได้เป็นผู้ให้อย่างแท้จริง นำไปสู่ความภูมิใจในตนเอง และมีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของคนอื่น อันมีผลให้เมล็ดพันธุ์ “จิตอาสา” ในจิตใจของเขายิ่งงอกงาม เกิดแรงบันดาลใจอยากช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมมากขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้เยาวชนเหล่านี้ได้เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคตได้

5. องค์ประกอบและคุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา

ยุทธาน วรอุบพิติกุล (2542 : 181-183) กล่าวถึงบุคคลที่มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะว่าต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีความทุ่มเท และอุทิศตน สิทธิของพลเมืองจะต้องสอดคล้องต่อความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมด้วย
2. ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเนื่องจากกระแสนิยมคนนิยมส่งผลให้คนในสังคมมีลักษณะปิดกั้นตนเอง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เลือกลงเฉพาะกลุ่มที่มีความเหมือนกัน ไม่สนใจการเมืองทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของสังคมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเกิดข้อขัดแย้ง การยุติข้อขัดแย้งโดยการฟังเสียงข้างมาก ไม่นำไปสู่ประโยชน์ของ

ส่วนรวม ดังนั้นผู้มีจิตสาธารณะต้องเป็นพลเมืองในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์ทางการเมืองสมัยใหม่ มีความอดทน และมีความตระหนักว่าการมีส่วนร่วมไม่สามารถทำได้อย่างที่ ต้องการเสมอไป ต้องเคารพและยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย และหาวิธีอยู่ร่วมกับความขัดแย้งโดยแสวงหาทางออกร่วมกัน

3. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ต้องมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือเป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องทำ แต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจไม่มุ่งดูค่าต่อการช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการบริจาคแก่บุคคลที่ด้อยโอกาสและสังคมที่ขาดแคลน ด้วยแรงกายแรงใจ กำลังทรัพย์ ฯลฯ บางคนเป็นผู้ริเริ่มในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่พัฒนาชุมชนและสังคม โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีจิตใจที่บริสุทธิ์ที่จะทำความดีเพื่อผู้อื่นอยู่เบื้องหลัง

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

“อปพร.” หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ส่วน “ศูนย์ อปพร.” หมายความว่า ศูนย์ อปพร. กลาง ศูนย์ อปพร. เขต ศูนย์ อปพร. จังหวัด อปพร. อำเภอ ศูนย์ อปพร. กิ่งอำเภอ ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กระทรวงมหาดไทย, 2547 : 1-15)

1. คุณสมบัติของสมาชิก อปพร.

สมาชิก อปพร. ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1.1 มีสัญชาติไทย

1.2 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

1.3 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์ อปพร. นั้น

1.4 เลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

1.5 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร อปพร.

1.6 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ หรือวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ

1.7 ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช

1.8 ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม ทั้งนี้ให้ นายกเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขต ในกรุงเทพมหานครและ นายกเมืองพัทยาเป็นผู้รับสมัครสมาชิก อปพร.

2. สมาชิก อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพ เมื่อ

2.1 ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามคุณสมบัติของ สมาชิก อปพร.

2.2 ตาย

2.3 ลาออก

2.4 ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพเพราะกระทำผิดวินัย หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

3. การฝึกอบรม อปพร.

3.1 การฝึกอบรม อปพร. หลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. ระยะเวลาการ ฝึกอบรม และสิทธิในการรับวุฒิบัตร ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายระเบียบนี้สำหรับ หลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มทักษะอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

3.2 ให้อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่า ราชการกรุงเทพมหานคร จัดให้มีการฝึกอบรม อปพร. ตามหลักศูนย์ที่กำหนด

4. การจัดทำทะเบียนประวัติ

4.1 ให้นายเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตใน กรุงเทพมหานคร และนายกเมืองพัทยา จัดทำทะเบียนและประวัติของสมาชิก อปพร. ตามแบบที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบัน

4.2 กรณีสมาชิก อปพร. ผู้ใดมีความประสงค์จะย้ายไปสังกัดศูนย์ อปพร. อื่น เนื่องจากย้ายภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ต้นสังกัดแจ้งเป็นหนังสือ พร้อมส่งทะเบียนประวัติของสมาชิก อปพร. ผู้นั้นไปยังผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สังกัดใหม่ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียนให้เป็นปัจจุบัน

4.3 ให้สมาชิก อปพร. ผู้นั้นไปรายงานตัวผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สังกัดใหม่และ ให้ศูนย์ อปพร. นั้นเรียกบัตรประจำตัวเดิมคืน และออกบัตรประจำตัวใหม่ให้คณะกรรมการศูนย์ อปพร.

5. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ประกอบด้วย

5.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

5.2 ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธาน

5.3 รองปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ

5.4 หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและพัฒนาเมืองเป็นกรรมการ

5.5 ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ

5.6 อธิบดีกรมการปกครองเป็นกรรมการ

5.7 อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการ

5.8 ผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินแปดคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งเป็นกรรมการ

5.9 อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและเลขานุการ

5.10 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณสุข กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

6. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มีดังนี้

6.1 กำหนด นโยบายและแนวทางการบริหารกิจการ อปพร. ทหาราชอาณาจักร

6.2 เสนอแนวทางมาตรการเกี่ยวกับกิจการ อปพร. ให้ศูนย์ อปพร. ถือปฏิบัติ

6.3 กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

7. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ประกอบด้วย

7.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ

7.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ

7.3 หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนเป็นกรรมการ

7.4 ผู้แทนศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตพื้นที่เป็นกรรมการ

7.5 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ

7.6 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ

7.7 หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

8. คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

8.1 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ

8.2 ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ

8.3 หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

8.4 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีก ไม่เกิน 3 คน โดยมีผู้แทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์
ในเขตกรุงเทพมหานครรวมอยู่ด้วย เป็นกรรมการ

8.5 ผู้อำนวยการกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ

9. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. จังหวัดและศูนย์
อปพร.กรุงเทพฯ ดังนี้

9.1 กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงาน อปพร. ให้เป็นไปตาม
นโยบายที่คณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

9.2 ให้การสนับสนุน และกำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ภายในเขต
จังหวัดกรุงเทพมหานครให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

9.3 กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกิจการ อปพร. ที่ไม่ขัดแย้ง
กับศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดการจัดหน่วยอาสาสมัครและการปกครองบังคับบัญชา

10. ศูนย์ อปพร. กลาง (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

10.1 ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งราชอาณาจักร (รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย) เป็นผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

10.2 รองผู้อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพลเรือนแห่ง
ราชอาณาจักร(ปลัดกระทรวงมหาดไทย) เป็นรองผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

10.3 อธิบดีการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.
กลาง รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลสมาชิก อปพร. ทั่วราชอาณาจักร
โดยมีเจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

11. อำนาจหน้าที่ของศูนย์ อปพร. กลาง

11.1 ดำเนินงานด้านธุรการของคณะกรรมการอำนาจการศูนย์ อปพร. กลาง

11.2 สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เอกสารทาง
วิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ อปพร.

11.3 วางระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ อปพร.

11.4 ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยทางด้านวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ
อปพร.

11.5 จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. และแผนจัดอัตรากำลังของ อปพร. รวมทั้งพิจารณาบททวนหรือปรับปรุงหลักสูตรและแผนจัดอัตรากำลัง

11.6 จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติหลักสูตร อปพร. และหลักสูตรเพิ่มทักษะอื่นๆ แก่สมาชิก อปพร.

11.7 ส่งเสริมให้สมาชิก อปพร. เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการในหน่วย อปพร. โดยการจัดตั้ง และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในหน่วย อปพร. ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

11.8 ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทหาราชาอาณาจักร

11.9 ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มอบหมาย
อำนาจหน้าที่ของผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง และรองผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง คือ รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และสมาชิก อปพร. ทหาราชาอาณาจักร

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง (อ.ปก.) คือรับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา และกำกับดูแลสมาชิก อปพร. ทหาราชาอาณาจักร

ศูนย์ อปพร. เขต (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

2. เจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ศูนย์ อปพร. อำเภอ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอำเภอ (นายอำเภอ) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ

2. เจ้าหน้าที่ของที่ทำกรปกครองอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์
ศูนย์ อปพร. กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย

1. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.
กิ่งอำเภอ

ศูนย์ อปพร. เทศบาล (สำนักงานปลัดเทศบาล) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาล (นายกเทศมนตรี) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล (สำนักงานปลัดเทศบาล)
2. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรุงเทพมหานคร (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร
2. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตในเขต กรุงเทพมหานครเป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร

ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา (สำนักงานปลัดเมืองพัทยา) ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเมืองพัทยา (นายกเมืองพัทยา) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา

2. เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ระดับต่างๆ (ยกเว้นศูนย์ อปพร. กลาง และศูนย์ อปพร. เขต) คือ

1. ปกครองบังคับบัญชา ควบคุมดูแล ให้การสนับสนุนการดำเนินกิจการ อปพร. ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ สนับสนุนศูนย์ อปพร. ข้างเคียงในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และอำนาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจกับแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ได้

2. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งการอนุมัติ อนุญาตเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจและอาจมอบหมายให้ ผู้อำนวยการ ศูนย์

อปพร. อำเภอ กิ่งอำเภอ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา หรือเขตใน กรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ส่งอนุมัติ อนุญาตแทนก็ได้

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) คือสนับสนุนการดำเนินกิจการ อปพร. ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. ช้างเคียงในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกับมีอำนาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจได้

12. การจัดตั้งหน่วย อปพร.

ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดตั้งหน่วย อปพร. ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย
3. ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประกันภัย
4. ฝ่ายอื่นๆ ตามความจำเป็นโดยแต่ละฝ่าย มีหัวหน้าฝ่ายหนึ่งคน รอง

หัวหน้าฝ่ายสองคนและมีสมาชิก อปพร. ตามความเหมาะสม โดยให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. นั้นๆ แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายจากเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์หรือสมาชิก อปพร.

การปกครองบังคับบัญชา

1. สมาชิก อปพร. อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าฝ่าย อปพร.
2. หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ อปพร. แต่ละแห่งอยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. นั้นๆ
3. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ หรือกิ่งอำเภอแล้วแต่กรณี
4. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ กิ่งอำเภอ เทศบาล เขตใด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อยู่ในการปกครองรองบังคับบัญชาของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

สิทธิของสมาชิก อปพร. มีดังนี้

1. แต่งเครื่องแต่งกายและประดับเครื่องหมาย อปพร.
2. ใช้อาวุธปืนของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

3. ให้รับสิทธิและการคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามคำสั่งโดยขอด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยพลเรือนและพนักงานป้องกันภัยตามระเบียบและกฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ สมาชิก อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ อาจได้รับมอบประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ

13. วินัยของสมาชิก อปพร.

สมาชิก อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

13.1 ต้องสนับสนุนและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

13.2 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

13.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมทน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เป็นการตอบแทน

13.4 ต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

13.5 ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

13.6 ต้องไม่เสพสุราของมีนเมาในขณะที่ปฏิบัติภารกิจ

13.7 ต้องไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

13.8 ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

13.9 ต้องไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ

10. ต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติภารกิจของ อปพร.

หากกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีอำนาจกล่าวตักเตือนได้ และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เขตในกรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีสั่งให้สมาชิก อปพร. ผู้กระทำผิดพ้นจากสมาชิกภาพได้

14. หน้าที่ของสมาชิก อปพร.

1. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และผู้ที่ผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมอบหมายในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
2. ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
3. ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประดับเครื่องหมาย หรือแต่งเครื่องแต่งกาย อปพร. และแสดงบัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. โดยให้รีบไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานเจ้าหน้าที่โดยไม่ชักช้า
4. สมาชิก อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ หรือผู้ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจนเกิดผลดียิ่ง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อาจพิจารณา มอบประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติตามหลักเกณฑ์ อปพร. กลาง กำหนด

เครื่องหมาย บัตรประจำตัว วุฒิบัตร

1. ศูนย์ อปพร. ที่จัดฝึกอบรมให้จัดทำเครื่องหมาย อปพร. และวุฒิบัตร เพื่อมอบให้แก่สมาชิก อปพร. ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
2. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ออกบัตรประจำตัววุฒิบัตรเพื่อมอบให้แก่สมาชิก อปพร. ที่ผ่านมาฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
3. บัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. มีอายุ 4 ปี เมื่อบัตรประจำตัวชำรุด สูญหายหมดอายุหรือมีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ เช่น ชื่อตัว ชื่อสกุล ให้สมาชิก อปพร. ยื่นคำร้องตามแบบที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดต่อผู้อำนวยการ อปพร. เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเขตในกรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการออกบัตรประจำตัวใหม่

ให้นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตในกรุงเทพมหานคร และนายกเมืองพัทยา จัดทำทะเบียนคุมบัตรประจำตัวสมาชิก อปพร. ไว้ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรการด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความสำคัญ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมาตรการด้านป้องกันจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการดำเนินงาน

ประชาชนต้องรู้วิธีป้องกันตนเองในเบื้องต้น โดยเฉพาะอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จะต้องมีความรู้ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย วิธีการป้องกัน และมีความพร้อมตลอดเวลา เมื่อเกิดภัยพิบัติซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกซ้อมแผนเกี่ยวกับประเภทภัยต่างๆ ให้ความชำนาญ จึงกล่าวได้ว่าความพร้อมในการป้องกันจะทำให้ผ่านวิกฤติของสาธารณภัย ประเภทต่างๆ ได้

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยของ อปพร. จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อ รับมือสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในชุมชน ดังนี้ (พรสรวง เกาตะกู, 2550 : 29-31)

1. การแจ้งข่าวสาร การเกิดเหตุร้ายในชุมชน โดยมีการประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ การตรวจตราพื้นที่เสี่ยงภัย
2. การแนะนำและการบริการ เช่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการให้ข้อมูลด้านการป้องกันก่อนเกิดภัยพิบัติ และช่วยเหลือฟื้นฟูหลังเกิดภัยพิบัติ
3. การประสานงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามที่ได้กล่าวไว้ แล้วว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระจายอยู่ โดยทั่วไป ดังนั้นการประสานงานระหว่างองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงกับหน่วยงาน และ องค์กรนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในภาวะปกติการประสานงาน อาจดำเนิน ไปตามสายงานปกติได้แต่ในภาวะฉุกเฉิน หรือขณะเกิดภัยพิบัติจะมีวิธีประสานงานโดยวิธีใด ที่สามารถจะได้ผลสรุปอย่างรวดเร็วและสามารถสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาวะเร่งด่วนเช่นนั้นได้ ซึ่งเรื่องนี้อองค์กรที่ รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจในทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า
4. การปฏิบัติการช่วยเหลือฟื้นฟูหลังเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ การฟื้นฟู และ บำรุง ความเสียหายเมื่อสาธารณภัยได้เกิดขึ้นไปแล้ว การแจกถุงยังชีพ การอำนวยความสะดวกด้านอาหาร น้ำ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม
5. การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามวินัยของ อปพร. สมาชิก อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้
 - 5.1 ต้องสนับสนุน และดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

5.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมคติ ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ เป็นการตอบแทน

5.4 ต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ และเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

5.5 ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

5.6 ต้องไม่เสพสุราของมึนเมาในขณะที่ปฏิบัติภารกิจ

5.7 ต้องไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

5.8 ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

5.9 ต้องไม่เปิดเผยความลับทางราชการ

5.10 ต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติภารกิจ อปพร.

ความรู้ของ อปพร. และภารกิจให้สมาชิก อปพร. ถือปฏิบัติในฝ่ายต่างๆ ของศูนย์ อปพร. มีดังนี้

1. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาภัย มีหน้าที่สนับสนุน การเตรียมการป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ และจัดเตรียมการบรรเทาภัยให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีภารกิจดังนี้

1.1 ร่วมตรวจตรา สอดส่องสถานที่ที่ไม่ปลอดภัยเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย

1.2 สำรวจพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่รองรับการอพยพ เส้นทางอพยพ

1.3 สำรวจแหล่งน้ำค้างเพลิง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกัน

1.4 จัดเตรียม ซ่อมบำรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

1.5 ร่วมช่วยเหลือผู้ตกอยู่ในอันตราย

1.6 ร่วมช่วยเหลือ อพยพผู้ประสบภัย

1.7 ร่วมระงับและบรรเทาสาธารณภัย

1.8 ร่วมการซ้อมแผนป้องกันภัยกับฝ่ายต่างๆ

1.9 ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามที่อำนาจการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

2. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยการรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร โดยมีภารกิจดังนี้

2.1 ร่วมรักษาความสงบเรียบร้อยโดยทั่วไป

2.2 ร่วมรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย จัดระเบียบการจราจร และกำหนดเขตพื้นที่ห้ามเข้า ในกรณีเกิดอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่นๆ

2.3 ร่วมป้องกันโจรกรรม อาชญากรรม และการก่อความไม่สงบ

2.4 ร่วมควบคุม ตรวจตราบุคคลที่น่าจะเป็นอันตรายต่อความไม่สงบ

2.5 ร่วมควบคุมให้ความปลอดภัยแก่ผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน

2.6 ร่วมดำเนินการรักษาความปลอดภัยต่อสถานที่ และบุคคลสำคัญ

2.7 การซ้อมแผนป้องกันภัย ร่วมกับฝ่ายต่างๆ

2.8 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

3. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย โดยมีภารกิจดังนี้

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอุปโภคบริโภค เวชภัณฑ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

3.2 ร่วมช่วยเหลืออพยพผู้ประสบภัย ด้านการรักษาพยาบาล การอนามัย การจัดระเบียบภายใน

3.3 ร่วมประสานงานหน่วยต่างๆ ในการบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย

3.4 ร่วมสำรวจจำนวนผู้ประสบภัย และความเสียหายเบื้องต้น รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

3.5 จัดเตรียมสถานที่ในการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเบื้องต้น

3.6 ร่วมสงเคราะห์ช่วยเหลือการแจกจ่ายอาหาร และสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย

3.7 ร่วมซ้อมแผนป้องกันภัยร่วมกับฝ่ายต่างๆ

3.8 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

4. อปพร. ต้องมีความรู้ในหน่วยปฏิบัติกู้ชีพกู้ภัย สมาชิก อปพร. ที่ผ่านมาฝึกอบรมจัดตั้งหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) จะทำหน้าที่เป็นหน่วยเผชิญเหตุ (First Responder Unit) ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือประจำศูนย์ อปพร. ปฏิบัติงานกู้ชีพ กู้ภัยเบื้องต้น

ในกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติ หรืออุบัติเหตุทางถนน ให้การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย และช่วยเหลือให้การปฐมพยาบาล รวมทั้งเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยได้อย่างปลอดภัยรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถให้การสนับสนุนหน่วยงานในพื้นที่หรือหน่วยงานข้างเคียงที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการทำงานกู้ชีพกู้ภัยได้อย่างรวดเร็ว

5. อปพร. ต้องมีความรู้ในด้านอื่นๆ ตามความจำเป็น เช่น

5.1 ฝึกระวังและแจ้งเตือนภัย (มิสเตอร์เตือนภัย)

5.2 ฝ้ายสื่อสาร ดำเนินการด้านวิทยุสื่อสารฯ และเอกสาร

5.3 ฝ้ายกิจกรรม จัดทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

5.4 ฝ้ายสวัสดิการ ดูแลช่วยเหลือในหมู่ อปพร. ด้วยกัน เช่น จัดให้มีกองทุนสวัสดิการประกันชีวิตหมู่

5.5 ฝ้ายประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการนักข่าวป้องกันภัยพลเรือน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

1.1 อาณาเขตพื้นที่

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ตั้งอยู่ที่พิกัด 93459732 อยู่ในตัวอำเภอโกสุมพิสัย ริมฝั่งแม่น้ำชี มีพื้นที่ประมาณ 5.55 ตารางกิโลเมตร ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ที่ท่าเขาวิ้ว เลียบบริเวณกุดชีหลงฝั่งใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ และเลียบแม่น้ำชีฝั่งใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือผ่านสะพานข้ามแม่น้ำชี ตามแนวแม่น้ำ ระยะ 1,000 เมตร ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงสายแผ่นดินหมายเลข 208 โกสุมพิสัย – มหาสารคาม ฝั่งตะวันออกตรง กม. 2.400 ด้านใต้ จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 4 ซึ่งอยู่ริมถนนสายโกสุมพิสัย – โสภขุ่น ฝั่งตะวันออกตรง กม. 1.500 จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นตั้งฉากกับทางโกสุมพิสัย – โสภขุ่น ตรง กม. 1.500 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือระยะ 1,000 เมตร เป็นหลักเขตที่ 5 ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ บรรจบหลักเขตที่ 1

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีสภาพภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบไม่มีภูเขา ระดับพื้นที่

โดยเฉลี่ยสูงจากน้ำทะเลปานกลางคือ 130–230 เมตร จัดอยู่ในกลุ่มที่ราบสูงโคราชพื้นที่ค่อนข้างลาดเทจากแนวทิศเหนือไปทางทิศตะวันออก

1.3 ประชากร

ตามสถิติทะเบียนราษฎร มีจำนวนประชากร 9,836 คน ชาย 4,730 คน หญิง 5,106 คน มีครัวเรือนทั้งหมด 3,382 ครัวเรือน

1.4 จำนวนหมู่บ้าน

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย จำนวน 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 2 บ้านคุ้มใต้ หมู่ที่ 3 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 10 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 11 บ้านคุ้มใต้ หมู่ที่ 12 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 13 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 22 บ้านคุ้มกลาง หมู่ที่ 23 บ้านคุ้มสังข์ หมู่ที่ 24 บ้านคุ้มใต้

1.5 การศาสนา

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

1.6 การสาธารณสุข

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย มีสถานพยาบาลตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ได้แก่ โรงพยาบาลโกสุมพิสัย สำนักงานสาธารณสุข

1.7 ตลาดสด

เทศบาลมีตลาดสดของเทศบาลจำนวน 1 แห่ง มีตลาดนัดทุกวันที่ 8, 18 และ 28 ของทุกเดือน ตลาดนัดคลองถมทุกวันเสาร์ และตลาดนัดถนนคนเดินทุกวันอาทิตย์

1.8 การคมนาคม

การคมนาคม เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยตั้งอยู่ในตัวอำเภอโกสุมพิสัย ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดขอนแก่น 45 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 208 ถนนสายโกสุม – ท่าพระ เดินทางโดยรถยนต์ สามารถใช้การคมนาคมทางรถไฟ และสนามบินได้ที่จังหวัดขอนแก่น

1.9 ไฟฟ้า

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยได้รับบริการไฟฟ้าจากสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโกสุมพิสัย ให้กับประชาชน 1,901,308.70 หน่วย แยกเป็นที่อยู่อาศัย 1,393,346 หน่วย สถานธุรกิจและอุตสาหกรรม 360,919 หน่วย ส่วนราชการ 115,058 หน่วย ไฟฟ้าสาธารณะ 31,982.70 หน่วย

1.10 การประปา

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัยได้รับการบริการน้ำประปาจากสำนักงานการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอโกสุมพิสัยให้กับประชาชนคิดเป็นพื้นที่ประมาณ 3 ตารางกิโลเมตร มีอัตราการผลิตชั่วโมงละ 60 และ 80.5 ลูกบาศก์เมตร หรือวันละ 840 และ 563.5 ลูกบาศก์เมตร

1.11 การสื่อสาร

1.11.1 สำนักงาน ไปรษณีย์โทรเลข จำนวน 1 แห่ง

1.11.2 สำนักงาน โทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง

1.11.3 สถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 1 แห่ง

1.11.4 สถานีตรวจวัดอากาศ กรมอุตุนิยมวิทยา จำนวน 1 แห่ง

1.11.5 วิทยุสื่อสาร จำนวน 1 แห่ง

2. การปฏิบัติงานของ อปพร. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานของ อปพร. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่ออกตรวจตราพื้นที่ในชุมชนของตน เผื่อระวังพื้นที่เสี่ยง บุคคลต้องสงสัย รวมถึงจัดระเบียบ อำนวยความสะดวก ทั้งในสถานการณ์ปกติและเมื่อเกิดภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหน้าที่เหล่านี้เรียกรวม ๆ ได้ว่าเป็นการช่วยงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม

2.2 ด้านสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่จัดเตรียมเสบียงอาหาร เวชภัณฑ์ เครื่องอุปโภคบริโภค ดูแลการอพยพของประชาชนหากเกิดภัยพิบัติ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

2.3 ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่สอดส่องตรวจตราว่าในพื้นที่ของตน มีจุดใดเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่รับรองผู้ประสบภัย และเส้นทางอพยพ ตลอดจนบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันและบรรเทาภัย พร้อมทั้งจัดทำแผนและฝึกซ้อมแผนรับมือภัยพิบัติด้วย

2.4 ด้านกู้ชีพกู้ภัย ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษของ อปพร. ก็ว่าได้ เพราะจะเป็นหน่วยที่เข้าเผชิญเหตุในสถานการณ์ที่เสี่ยงภัย ซึ่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมพิเศษเฉพาะหลักสูตร เช่น การปฐมพยาบาล เคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่ต้องไปฝึกอบรมกับกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) และต้องผ่านการประเมินมาตรฐานด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีอนันต์ สีดางาม (2550 : 64 - 69) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของ พนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร มีทัศนคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ ร้อยละ 68.6 เมื่อพิจารณาเป็นราย ประเด็นพบว่า ประเด็นที่พนักงานส่วนตำบล มีทัศนคติดีมากที่สุดคือ ความพึงพอใจที่ได้ ปฏิบัติงานใน อบต. ร้อยละ 85.40 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีประโยชน์ต่อท้องถิ่นและ ประเทศชาติ ร้อยละ 83.9 ส่วนแรงจูงใจที่มีต่อผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (70.1) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ร้อยละ 83.9 รองลงมาคือด้าน ลักษณะของงาน ร้อยละ 77.4 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ

ศุภพ กันธิมา (2550 : 72 - 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัย จูงใจจากเทศบาลตำบล 4 ปัจจัย คือด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานได้รับปัจจัย ค้ำจุน 5 ปัจจัย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคง ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ รายได้ต่อ เดือน อายุ สถานภาพที่พำนักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แตกต่างกัน และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความ แตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความ แตกต่าง

นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษาดำเน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ไม่มีการประสานงาน ไม่ทำงานเป็นทีมและมีการแบ่งพรรคพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และลูกจ้างขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน

อรรถพล สีหนาง (2550 : 74 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแบบไม่คงที่ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ พนักงานยังขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน การบริหารจัดการยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม และขาดความรักสามัคคีในการทำงาน

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551 : 51 - 55) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุไม่เกิน 40 ปีและอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549 : 81) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ลือชา ภักดีศรี (2551 : 57 - 59) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากยกเว้นบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรใน สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3) ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง ได้เสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานที่สำคัญ คือการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้ เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการ มอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลและต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้วิจัยบางกลุ่ม มุ่งเน้นค้นหาระดับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 50 บางกลุ่มมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปร ต่าง ๆ และบางกลุ่มมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานในสองประเด็น ใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น จึงพบว่า งานวิจัยเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษา และ กรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยเหล่านั้น มีความแตกต่างกันทั้งวิธี การศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยแต่ละท่านก็แตกต่างกัน ไป โดยส่วนใหญ่แล้วทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิจัยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก

สมทบ ไสลชัย (2554 : 71 - 75) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

สมพร สิงห์ชัย (2555 : 65 -68) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งทิwa จันทร์วิจิต (2555 : 51-55) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลขุนทะเล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะสืบเนื่องจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความเข้าใจในวิธีการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน 3) แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือทำให้มีความสุขในการทำงาน ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาสอนแนะวิธีการทำงานให้ดูล่วงหน้า การบริหารที่มีหลักเกณฑ์แบบแผน การมีสภาพแวดล้อมดี อุปกรณ์ทำงานพอเพียง การได้รับการยอมรับเชื่อมั่นในความสามารถ

สังจา เสวกเสนีย์ (2555 : 75-78) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ส่วนใหญ่มีลักษณะ

ดังต่อไปนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 34 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 2) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายนอกมีผลกระทบท่อการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=0.73) 3) แรงงูใจภายในในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงงูใจภายใน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายในในเรื่อง การอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.=0.61) รองลงมา คือตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่าเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.67) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (S.D.=0.70) ตามลำดับ แรงงูใจภายนอกในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจภายนอก เรื่อง ไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.=0.71)รองลงมา คือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.=0.74) ตามลำดับ

นิภา แสงศิริ (2556 : 55 - 57) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยงูใจของกลุ่มตัวอย่างให้มีความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้มีความสำคัญกับ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยงูใจ แต่อายุ และประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยงูใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน แต่อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูนต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การ วิเคราะห์

ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจาก ปัจจัยค่าจูน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม และจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีประชากรจำนวน 170 คน แยกเป็นชายจำนวน 118 คน หญิง จำนวน 52 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ลำดับที่	เพศ	จำนวนประชากร (คน)
1	ชาย	118
2	หญิง	52
รวม		170

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่กำหนดไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดประเมินค่า กำหนดอำนาจจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เป็นคำถามแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขและเสนอแนะ ปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตร IOC ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก้

3.1.1 นายวิเชียร อุทรส รม. (การปกครองท้องถิ่น) นายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหา

3.1.2 นางปทุมทริกา น้อยนนท์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวไร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิธีวิจัย

3.1.3 นายประทีป แสงแก้ว กศ.ม. (ภาษาไทย) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขวไร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาษา

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยหาค่า IOC (Index of Congruence) โดยกำหนดให้

เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	1

และคำนวณหาค่า IOC ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1

3.3 หากคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มใกล้เคียงไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากสมาชิก อปพร. สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.92 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น

ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 170 คน โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง
3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการรวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ และพบว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวบรวมรายด้านและรายข้อ แล้วแปรผล การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปรความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายความว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายความว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายความว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายความว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามตัวแปรที่ศึกษา

5. การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา เรียงลำดับความถี่แต่ละประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (สุวิมล ติรกานันท์, 2550 : 55-58) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	R แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$ แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดย	+1	สอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจ
	-1	ไม่สอดคล้อง

1.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550 : 50-55) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	N	แทน	จำนวนผู้เรียนที่ทำแบบทดสอบ
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนแบบทดสอบที่หาความเที่ยงตรงเชิงสภาพ
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนความรู้ของผู้เรียนที่เป็นเกณฑ์

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.55-0.92

2. สถิติขั้นพื้นฐาน

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ของจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร } \mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43)

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum(x - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนคน
	Σ	แทน	ผลรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการศึกษามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 170)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	118	69.4
1.2 หญิง	52	30.6
รวม	170	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน (ร้อยละ 69.4) รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 30.6) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ ผู้ศึกษานำเสนอในรูปของตาราง โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 3 - 12

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.25	0.62	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.07	0.68	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.64	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	3.05	0.59	ปานกลาง
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	0.79	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.48	0.60	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.12	0.61	ปานกลาง
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.09	0.74	ปานกลาง
9. ด้านจิตอาสา	3.59	0.67	มาก
รวม	3.31	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.65,$
 $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.62, \sigma = 0.79$) และด้านจิต
อาสา ($\mu = 3.59, \sigma = 0.67$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา ($\mu = 3.48, \sigma = 0.60$) รองลงมาคือ
ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.25, \sigma = 0.62$) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล
($\mu = 3.12, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ให้สำเร็จ	3.58	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	3.51	0.86	มาก
3. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของ หน่วยงาน	3.05	0.49	ปานกลาง
4. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างเต็มที่	3.20	0.52	ปานกลาง
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่หน่วยงาน กำหนดไว้	2.90	0.47	ปานกลาง
รวม	3.25	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ($\mu = 3.58$,
 $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตาม
เป้าหมาย ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ
ของท่านอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จ
ของหน่วยงาน ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.49$) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่หน่วยงาน
กำหนดไว้ ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ	3.20	0.52	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.05	0.49	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	2.55	0.65	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.51	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.03	0.68	ปานกลาง
รวม	3.07	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu =$
3.07, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับ
บัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับและ
เชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.49$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	4.11	0.73	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	0.86	มาก
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.44	0.82	มาก
4. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.39	0.49	มาก
5. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	2.82	0.48	ปานกลาง
รวม	3.65	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) และท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.48$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.82	0.48	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.51	0.86	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.00	0.50	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมาย งานที่ชัดเจน	2.69	0.46	ปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมเกียรติยศ และ สร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง	2.71	0.63	ปานกลาง
รวม	2.95	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$,
 $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ชื่อ คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับ
ความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ
ได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และส่งเสริม
ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.48$) และงานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริม
เกียรติยศ และสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	4.11	0.73	มาก
2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.51	0.86	มาก
3. นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.08	0.57	ปานกลาง
4. มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี	3.39	0.96	ปานกลาง
5. ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร	4.45	0.81	มาก
รวม	3.62	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.96$) รองลงมาคือ นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	2.81	0.42	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	3.46	0.69	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	4.44	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	2.93	0.51	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่าง สะดวก	3.33	0.55	ปานกลาง
รวม	3.48	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับ
บัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.82$) และอยู่ในระดับปานกลาง
4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความ
สามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส
ปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.55$) และผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวล
ต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.38	0.67	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.78	0.58	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.98	0.65	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	2.74	0.70	ปานกลาง
5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.44	มาก
รวม	3.12	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.44$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็น
กันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความ
จริงใจต่อกัน ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.65$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 2.78$, $\sigma =$
0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
 จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการ ปฏิบัติงาน	3.08	0.57	ปานกลาง
2. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	2.98	0.74	ปานกลาง
3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.15	0.65	ปานกลาง
4. ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ	3.51	0.86	มาก
5. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากาก หรือเครื่องช่วยหายใจ	2.67	0.81	ปานกลาง
รวม :	3.08	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
 ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ
 ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง
 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
 ทำงาน ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการ
 ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.57$) และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.74$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ด้านจิตอาสา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านจิตอาสา	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญา ด้วยความสมัครใจ	3.58	0.76	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะให้ผู้อื่น ได้มีความสุข	3.52	0.78	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.74	0.44	มาก
4. งานที่ท่านทำไม่หวังผลตอบแทน	2.98	0.65	ปานกลาง
5. ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบ และมีประโยชน์ กับส่วนรวม	4.11	0.73	มาก
รวม	3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ด้านจิตอาสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$,
 $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบและมีประโยชน์กับส่วนรวม
($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.74$,
 $\sigma = 0.44$) และท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาด้วยความ
สมัครใจ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ งานที่ท่านทำ
ไม่หวังผลตอบแทน ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.65$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย

ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย	เพศ						การเปรียบเทียบแรงจูงใจ
	ชาย (118)			หญิง (52)			
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.09	0.69	ปานกลาง	3.49	0.51	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.29	0.49	ปานกลาง	3.61	0.48	มาก	แตกต่าง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	1.08	ปานกลาง	3.22	0.42	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะงาน	2.88	0.66	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	1.11	มาก	3.61	0.61	มาก	ไม่แตกต่าง
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.54	0.50	มาก	3.00	0.01	ปานกลาง	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	3.02	0.86	ปานกลาง	3.32	0.47	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.16	0.85	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง
9. ด้านจิตอาสา	3.58	0.76	มาก	2.90	0.30	ปานกลาง	แตกต่าง
รวม	3.19	0.78	ปานกลาง	3.17	0.41	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน
3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านจิตอาสา รองลงมา คือ
ด้านการบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือด้านความ
รับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล - ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	72
2	ด้านจิตอาสา - ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน	48
3	ด้านการยอมรับนับถือ - ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ	42
4	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน - อยากให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อประหยัดเวลาและมีความปลอดภัยในการทำงาน	38
5	ด้านลักษณะงาน - ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน	36
6	ด้านความสำเร็จของงาน - การไม่ปฏิบัติตามแผนหรือตามขั้นตอนที่วางไว้	34
7	ด้านการบังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น	28
8	ด้านความรับผิดชอบ - ควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ	24

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
9	ด้านนโยบายและการบริหาร - ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์	22

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้เรียงค่าความถี่จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ด้านจิตอาสา ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน
3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยากให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อประหยัดเวลาและมีความปลอดภัยในการทำงาน
5. ด้านลักษณะงาน ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน
6. ด้านความสำเร็จของงาน การไม่ปฏิบัติตามแผนหรือตามขั้นตอนที่วางไว้
7. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น
8. ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความถนัดและความสนใจ
9. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่าง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย มีข้อแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านจิตอาสา

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย ไม่แตกต่าง 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อยากให้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านจิตอาสา อยากให้ทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ อยากให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ เพราะจะได้มั่นใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยากให้มีการอุปถัมภ์เครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยและเพียงพอเพื่อความสะดวกและปลอดภัยเวลาปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากการออกปฏิบัติงานล่าช้าคอยรับคำสั่งก่อนถึงออกไปปฏิบัติงานได้ ด้านลักษณะงานไม่มีการแบ่งขอบเขตงานที่ชัดเจน ดูได้จากการมอบงานการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานมากนัก รวมทั้งด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีน้อย ดูได้จากการมอบหมายงานและการได้รับโอกาสการทำงาน และการมาร่วมงานในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานที่ทำ คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน

เขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 58 - 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปโดยรวมยังต้องปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงาน และกระบวนการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้มากกว่าเดิมเพราะว่าระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่ถึงว่าอยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวกอันจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิวงค์งาม (2550 : 61-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคการดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเทศบาลตำบล บ้านสนธิ อำเภอบ้านสนธิ จังหวัดลำพูน พบว่า มีปัญหาและอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดารัตน์ รวยอบกลิ่น (2553 : 73-75) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลวังทองกลาง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผลการศึกษา พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่ในรายด้านมีแตกต่าง 3 ด้าน คือด้านจิตอาสา ด้านการบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ โดยอาสาสมัครเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน สูงกว่าอาสาสมัครเพศหญิง ทั้งนี้ดูได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำในเทศบาลตำบลโกสุมพิสัยเป็นงานที่มียากและละเอียดมาก ต้องทำงานเป็นทีม และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานนอกสำนักงานเพื่อช่วยเหลือชาวบ้านและชุมชน ซึ่งเพศชายจะสามารถทำงานนี้ได้ดีกว่าเพศหญิง ดูได้จากการที่ประชาชนอาสาสมัครทำงานให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ มาลาวิลาส (2557 : 78-79) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย

พลเรือน กรณีศึกษาตำบลบ้านเขว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เพศ ไม่มี ความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร กิจประเสริฐ (2550 : 194 – 197) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอดรอน จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศต่างกัน ความต้องการของประชาชนไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน อยากรให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่าง ๆ เช่น หน้ากาก หรือ เครื่องช่วยหายใจ เพื่อความปลอดภัยและความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ต้องมีการปรับปรุงในแต่ละด้านตามที่เสนอแนะข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นควรเป็นอย่างยิ่งที่น่าจะปรับปรุงแก้ไข เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจโดยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพราะถ้าให้โอกาสให้การยอมรับนับถือในเรื่องความรู้ความสามารถ การทำงานก็จะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ดี อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นการปฏิบัติงานด้านสาธารณะภัย ที่เกิดจากแรงจูงใจด้านจิตอาสาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมงานของ อปพร. ที่ทำให้ผู้เดือดร้อนจากภัยด้านต่าง ๆ ได้รับความประทับใจและยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติงาน จากข้อเสนอแนะดังกล่าว เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต้องตั้งงบประมาณประจำปีเพื่อรองรับการใช้งานและให้บริการของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทั้งในด้านการฝึกอบรมประชาชนให้มีความรู้และเห็นความสำคัญของการทำงาน อปพร. การฝึกทบทวนการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการป้องกันสาธารณะภัย ถ้าเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย ทำได้ก็จะเกิดประโยชน์กับประชาชนผู้รับการช่วยเหลือการบริการ และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนผู้ให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย พบว่า สิ่งที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรทำงานด้วยความสมัครใจไม่หวังผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ยังขาดความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการทำงานและการให้บริการประชาชน จึงทำให้เกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ จากข้อเสนอแนะดังกล่าวถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและมีมาตรฐานในการทำงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มาจากเพศต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านจิตอาสา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

2.2 ควรมีการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย โดยเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, 2547.
- กิตติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์, 2529.
- เกรียงไกร กิจประเสริฐ. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์. ปรินิพนธ์ ปร.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2551.
- จอมพล พิเศษกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น, 2551.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการและการบริหาร. กรุงเทพฯ : พัฒนาจำกัด, 2547.
- ธานีษฐ์ กองแก้ว. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร” QA สจพ, 2551. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558. http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2551/QANEWS170_25510615.pdf
- ธิดารัตน์ รวยอบกลิ่น. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- นันทรัตน์ ปรีวีดิธรรม. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- นิพนธ์ พรหมจारी. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

- นิภา แสงศิริ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
ลาดยาว. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2556.
- นิสารัตน์ แก้วนิยมชัยศรี. จิตอาสาทำงานอาสาสมัคร. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2558,
<http://www.volunteerspirit.org>
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- ประวิตร พิสุทธิโสภณ. (ม.ป.ป.). จิตอาสาคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2552.
<http://www.oknation>.
- ปิยะนาถ สรวินุตตร. แรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม :
กรณีศึกษาสถานเยาวชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด, 2544.
- แผนพัฒนาเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ประจำปี 2556. เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย. มหาสารคาม :
สำนักปลัดเทศบาล, 2556.
- พชรพร ครอบบุท. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- พระไพศาล สาขาวิไล. เต็มเต็มชีวิตด้วยจิตอาสา. กรุงเทพฯ : เครือข่ายพุทธิกา, 2550.
- พรสวรรค์ เกาตะกู. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- บุษนา วรณปิติกุล. สำนักพลเมือง : ความเรียงว่าด้วยประชาชนบนเส้นทางประชาคม.
กรุงเทพฯ : มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม, 2542.
- รุ่งทิวา จันทรวิชิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
(อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเคียนสไตร์, 2544.
- ลือชา ภักดีศรี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

- วิรัช สงวนวงษ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2551.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551
- วรรณ จันทรร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สหાયบ์สื่อและการพิมพ์, 2548.
- ศรีอนันต์ สีดาจาม. แรงจูงใจและผลสำเร็จของพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- สัจจา เสวกเสนีย์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วย. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. ระยอง : วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง, 2555.
- สุรพงษ์ มาตาวิลาศ. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา ตำบลบ้านแซว อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สุภพ กันธิมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุวิมล ตีรกันันท์. การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สมทบ ไสลชัย. แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, 2554.
- สมพร สิงห์ชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2555.

สมพร สุทัศนีย์. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
สำนักงานเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. แผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ. 2548

: ภาคป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2547.

อรัญ อภิวงค์งาม. อุปสรรคการดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ในเทศบาลตำบลบ้านสนธิ อำเภอบ้านสนธิ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.

ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

อรรถพล สีหนาจ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ขอนแก่น :

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

อาคม วัดไชสง. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. ภารกิจการผลิตเอกสารและตำรา

กลุ่มงานบริการการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นายศีลศรัณย์ ศีลคุณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
3. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน					
4. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่หน่วยงานกำหนดไว้					
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ					
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ					
12. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
13. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
14. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
4. ด้านลักษณะงาน					
16. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
17. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
18. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
19. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน					
20. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมเกียรติยศ และสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง					
5. ด้านนโยบายและการบริหาร					
21. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน					
22. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน					
23. นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
24. มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
25. ที่หน่วยงานมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เหมาะสม กับนโยบายขององค์กร					
6. ด้านการบังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
27. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็น อย่างดี					
28. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
29. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก					
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล					
31. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
32. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
33. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
34. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
35. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
8. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
36. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน					
37. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
38. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
39. ยานพาหนะมีลักษณะพร้อมที่จะระงับเหตุ				1	
40. มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่างๆ เช่น หน้ากากหรือ เครื่องช่วยหายใจ					
9. ด้านจิตอาสา					
41. ท่านอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกายกำลังใจ และ กำลังสติปัญญา ด้วยความสมัครใจ					
42. ท่านพร้อมที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะให้ผู้อื่น ได้มี ความสุข					
43. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
44. งานที่ท่านทำไม่หวังผลตอบแทน					
45. ท่านทำงานนี้เพราะมีความชอบ และมีประโยชน์กับ ส่วนรวม					

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.63 – 0.71
ข้อที่ 1	0.71
ข้อที่ 2	0.63
ข้อที่ 3	0.70
ข้อที่ 4	0.65
ข้อที่ 5	0.69
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.65 – 0.85
ข้อที่ 1	0.79
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.84
ข้อที่ 4	0.81
ข้อที่ 5	0.85
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.58 – 0.67
ข้อที่ 1	0.59
ข้อที่ 2	0.58
ข้อที่ 3	0.65
ข้อที่ 4	0.67
ข้อที่ 5	0.60
4. ด้านลักษณะงาน	0.63 - 0.80
ข้อที่ 1	0.79
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.63
ข้อที่ 4	0.80
ข้อที่ 5	0.78

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.71 – 0.74
ข้อที่ 1	0.73
ข้อที่ 2	0.74
ข้อที่ 3	0.71
ข้อที่ 4	0.70
ข้อที่ 5	0.72
6. ด้านการบังคับบัญชา	0.64 – 0.71
ข้อที่ 1	0.65
ข้อที่ 2	0.64
ข้อที่ 3	0.71
ข้อที่ 4	0.70
ข้อที่ 5	0.69
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	0.56 – 0.75
ข้อที่ 1	0.55
ข้อที่ 2	0.57
ข้อที่ 3	0.56
ข้อที่ 4	0.72
ข้อที่ 5	0.74
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.55 - 0.91
ข้อที่ 1	0.68
ข้อที่ 2	0.55
ข้อที่ 3	0.85
ข้อที่ 4	0.91
ข้อที่ 5	0.91

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
9. ด้านจิตอาสา	0.83 – 0.92
ข้อที่ 1	0.83
ข้อที่ 2	0.84
ข้อที่ 3	0.90
ข้อที่ 4	0.91
ข้อที่ 5	0.92

หมายเหตุ

1. ค่าอำนาจจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.92
2. ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวิเชียร อุทรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณีย์ ศีลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณปณทริกา น้อยนน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศิลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการเรียนการสอนนอกระบบราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๑๖/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประทีป แสงแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศีลศรีณีย์ ศิลคุณ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๐๓๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ .

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศิลกคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครป้องกัน
ภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๑๗๐ คน เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ ๐๐๑๗/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง

ด้วย นายศีลศรีณย์ ศีลคุณ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๐๑๒๑๐๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิก อปพร.
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายศีลศรัณย์ ศीलคุณ
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	382 หมู่ที่ 3 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการทำงาน	3 กุมภาพันธ์ 2557 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 3 เมษายน 2558 บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	รัฐศาสตรบัณฑิต ร.บ. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ร.ม. (การปกครอง) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม