

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

Factors Affecting the Motivation of Civil Defense Volunteers at Ko Chang
Sub-district Administrative Organization, Mae Sai District, Chiang Rai Province

(Received: September 9, 2024; Revised: November 10, 2024; Accepted: November 19, 2024)

ยุทธวิ สุภาแก้ว¹ วราดวง สมณาศักดิ์²

Yutthawi Suphakaew¹ Waraduang Sommanasak²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า T-test และ F-test (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีสถานภาพสมรส การประกอบอาชีพเกษตรกร

¹ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย e-mail: yutthawi64@gmail.com
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

² คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีระยะเวลาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การประกอบอาชีพและมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

Abstract

A study on the factors affecting the motivation of civil defense volunteers at the Civil Defense Volunteer Center, Ko Chang Sub-district Administrative Organization, Mae Sai District, Chiang Rai Province. The objectives of this research are: 1. To study the level of motivation of civil defense volunteers at the Civil Defense Volunteer Center, Ko Chang Sub-district Administrative Organization, Mae Sai District, Chiang Rai Province, and to compare the motivation with demographic factors.

The population of this study consisted of 105 civil defense volunteers from the Civil Defense Volunteer Center, Ko Chang Sub-district Administrative Organization. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics¹ including t-test and one-way ANOVA were employed to determine statistically significant differences at the 0.05 level. The Least Significant Difference (LSD) test was used for pairwise comparisons.

The research findings revealed that the majority of civil defense volunteers were male, aged 51-60, with less than a high school education, married, and engaged in agriculture. Their monthly income ranged from 5,001 to 10,000 baht, and most had been volunteering for 5-10 years. The overall level of motivation among the volunteers was high. When examining specific motivational factors, it was found that the strongest motivation was derived from relationships with colleagues, followed by professional status. Hypothesis testing showed that there was a statistically significant

difference in motivation among volunteers with varying lengths of service at the 0.05 level. However, there were no statistically significant differences in motivation based on gender, age, education level, marital status, occupation, or monthly income.

Keywords: Factors, Motivation of Civil, Defense Volunteers

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2544 องค์การสหประชาชาติประกาศให้วันที่ 5 ธันวาคม เป็นวันอาสาสมัครสากล โดยรัฐบาลในสมัย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร มีมติเห็นชอบ “ปฏิญญาอาสาสมัครไทย” และกำหนดให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัคร ความสามารถ อุทิศคุณธรรม (จิราวรรณ ตาลช่วง, 2558, น. 1) กล่าวว่า องค์การอาสาสมัคร สามารถแบ่งได้ตามรูปแบบการจัดตั้งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. อาสาสมัครส่วนราชการ 2. องค์การพัฒนาเอกชน และ 3. กลุ่มอิสระ เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีอุดมการณ์การทำงานคล้ายกัน ปัจจุบันปัญหาภัยพิบัติที่เกิดขึ้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น ภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นสิ่งที่คุกคามความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ถ้าเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยการสามารถระงับเองได้ง่าย แต่ถ้าเป็นภัยขนาดใหญ่จะต้องมีการระดมกำลังทั้งหลายที่มีอยู่เข้าระงับให้สงบโดยเร็ว (สมบุรณ์ หงษ์สมศรี, 2558, น. 1) การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การต้องจัดเตรียมอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการระงับภัยพิบัติต่าง ๆ ไว้ตลอดเวลาจึงเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยใช้เหตุ ด้วยเหตุนี้การจัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (กริช ฤทธิสี, 2560, น. 102) เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมจากภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงเวลาการเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ผู้ซึ่งเป็นกลุ่มพลังมวลชนสำคัญที่มีความกระตือรือร้น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ โดยมิได้หวังผลตอบแทน ค่าจ้างหรือเบี้ยเลี้ยงใด ๆ หวังเพียงเพื่อสร้างประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมไทย

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในสังกัดของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 มีการฝึกอบรมจัดตั้งสมาชิกอปพร.จำนวน 2 รุ่น โดยคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติกระทรวงมหาดไทยจากประชาชน

ที่อาศัยตามหมู่บ้านต่าง ๆ จำนวน 13 หมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง เข้ามารับการฝึกอบรม ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิก อปพร.จำนวน 105 อันเนื่องจากมีสมาชิก อปพร. หยุดปฏิบัติหน้าที่จำนวน 63 คน และเสียชีวิตไปจำนวน 1 คน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ อปพร. ออกเป็น 4 ด้าน แต่การดำเนินงานในปัจจุบันยังไม่บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เท่าที่ควร นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา การดำเนินงานของ อปพร. ตามบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านต้องใช้อาสาสมัครหลายคนเพื่อเปลี่ยนเวรยามในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากแต่ค่าตอบแทนน้อย ที่สำคัญการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้งบประมาณที่มีจำกัดและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นนโยบายที่เกิดมาจากรัฐไม่ได้มาจากประชาชนโดยตรงทำให้ประชาชนไม่เห็นความสำคัญ จิตสำนึกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต้องเป็นผู้อุทิศตน ต้องเสียสละเวลาแก่ส่วนร่วม

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง โดยศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน และการถูกยอมรับนับถือในความรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้น และแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน และวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่อไป
3. ผู้บริหารและศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนบริหารจัดการหรือส่งเสริมให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 อาสาสมัครที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 อาสาสมัครที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 อาสาสมัครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 อาสาสมัครที่มีสถานะภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 อาสาสมัครที่มีการประกอบอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 6 อาสาสมัครที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 7 อาสาสมัครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ด้านเพศ 2) ด้านอายุ 3) ด้านระดับการศึกษา 4) ด้านสถานภาพ 5) ด้านการประกอบอาชีพ 6) ด้านรายได้ต่อเดือน 7) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
 - 1.2 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า
 - 1.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการบังคับบัญชา 3) ด้านสถานภาพทางอาชีพ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสวัสดิการ

2. ด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. ด้านประชากร สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 105 คน
4. ด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูล 90 วัน โดยเก็บข้อมูลในเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มาจากรากศัพท์เดิมซึ่งเป็นภาษาละตินว่า “Movers” ซึ่งแปลว่า เงื่อนไข หรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ประกอบด้วย การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรมและการกำหนดแนวทางการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 อ้างอิงใน เจษจรัส นามอาษ, 2559, น. 16) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่ให้ความสนใจในเรื่องของความต้องการภายในตัวพนักงานกับพฤติกรรมด้านการทำงานที่พนักงานแสดงออก Herzberg ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีชื่อ “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก” (Herzberg’s Two-Factor Theory) ในปี ค.ศ. 1959 เกิดจากการสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน” จากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ปัจจัย เรียกว่า “ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น” (Motivator factors) ที่นำไปสู่การสร้างควมพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน และมีปัจจัยอยู่อีก 7 ปัจจัย “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

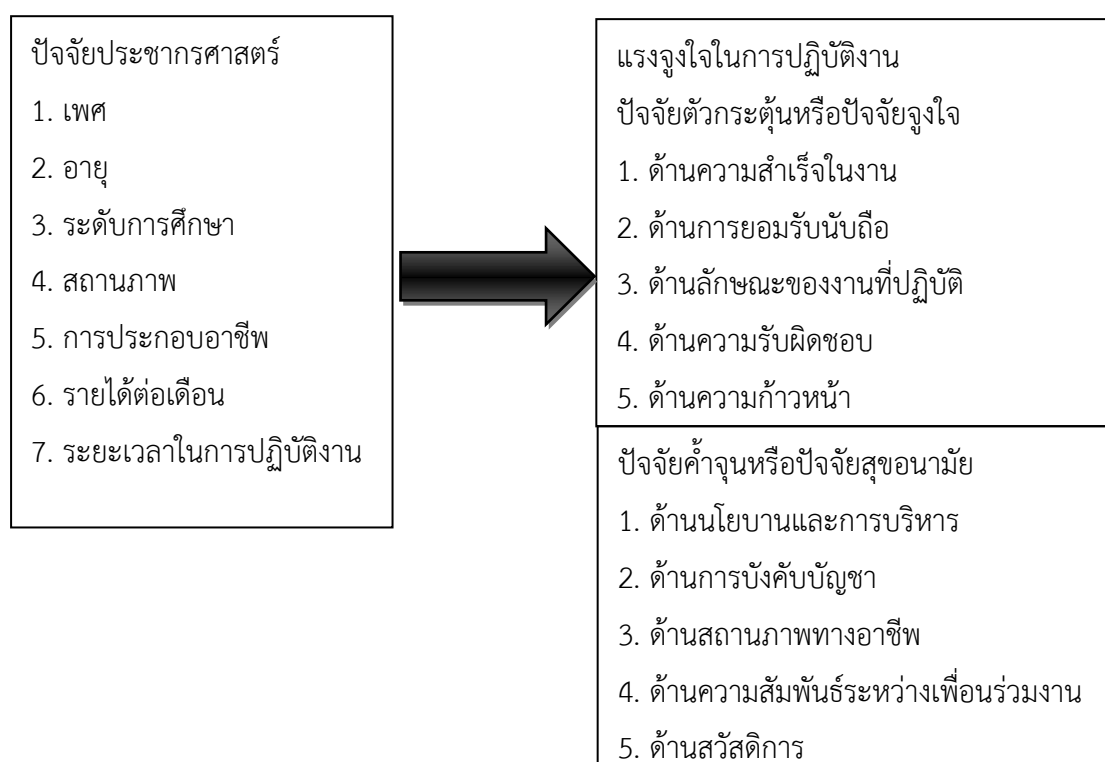
1.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน ปัจจัยประเภทนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจและรักในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาวะแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยดังกล่าวหากพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองย่อมส่งผลให้พนักงานเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน เมื่อปัจจัยดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ย่อมเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) การบังคับบัญชา 3) สถานภาพทางอาชีพ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสวัสดิการ

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งมีฐานศัพท์จากภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือประชาชนและคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ที่มีความว่า ลักษณะหรืออธิบาย การนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกัน จะให้ความหมายการอธิบายลักษณะของประชากร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538 อ้างอิงใน ชัชสรัญ ตรีทิพย์รักษ์, 2559, น. 22) กล่าวว่า การแบ่งสัดส่วนตัวแปรแบบประชากรศาสตร์ มักจะประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ ซึ่งจะช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในการรับข่าวสารที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร อีกทั้งยังพบว่า บุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ผ่านการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน 105 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.919 โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของประชากรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การประกอบอาชีพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยข้อคำถามที่อ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้คะแนนน้ำหนัก โดยแบ่งระดับแรงจูงใจได้ 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ได้รับในประเด็นที่ระบุมากกว่า ร้อยละ 80

มาก หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ได้รับในประเด็นที่ระบุ ร้อยละ 60 – 79

ปานกลาง หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ได้รับในประเด็นที่ระบุ ร้อยละ 40 – 59

น้อย หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ได้รับในประเด็นที่ระบุ ร้อยละ 20 – 39

น้อยที่สุด หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ได้รับในประเด็นที่ระบุน้อยกว่า ร้อยละ 20

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ประชากรอาสาสมัครป้องกันภัย ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และนัดหมายเพื่อตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้ นำมาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่เลือกตอบในแบบตารางแสดงระดับแรงจูงใจแบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้ (วัชร แยมชู, 2563, น. 29)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง อาสาสมัครมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง อาสาสมัครมีระดับแรงจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง อาสาสมัครมีระดับแรงจูงใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง อาสาสมัครมีระดับแรงจูงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง อาสาสมัครมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มี 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีสถานภาพสมรส การประกอบอาชีพเกษตรกร มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	0.704	มาก	4
ด้านการยอมรับนับถือ	4.10	0.649	มาก	5
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.641	มาก	6
ด้านความรับผิดชอบ	4.20	0.573	มาก	3
ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.672	มาก	9
ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95	0.754	มาก	8
ด้านการบังคับบัญชา	4.07	0.720	มาก	7
ด้านสภาพภาพทางอาชีพ	4.21	0.645	มากที่สุด	2
ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.587	มากที่สุด	1
ด้านสวัสดิการ	3.70	0.778	มาก	10
ผล	4.07	0.507	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพภาพทางอาชีพ และน้อยที่สุดคือด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย
จังหวัด เชียงราย กับปัจจัยทางประชากรศาสตร์

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีการประกอบอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พบว่า สมมติฐานที่ 7 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมมติฐานอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานตามโครงสร้างศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ที่แตกต่างกับหน่วยงานอื่น มีการแบ่งฝ่ายตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย ฝ่ายส่งเสริมและฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย ผู้อำนวยการศูนย์มอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถ และ ความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกลัดตะวัน ศรีสีทอง (2560, น. 62) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ใน ระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโดย ปกติแล้วอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสูง มา ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรมของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน และมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์ (2565, น. 10) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความก้าวหน้า พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เมื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทราบถึงการปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะทำให้ตัวอาสาสมัครมีความก้าวหน้า อาสาสมัครก็จะมีคามมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน จนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้มาประยุกต์ ต่อยอดในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยรังสิต (2563, น. 1035) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ผล การศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

2.1 ด้านสถานภาพทางอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาสาสมัครมีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งในแง่ของประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัว เปรียบเหมือนการช่วยเหลือผู้อื่นต้องช่วยเหลือตนเอง และเวลาช่วยเหลือคนอื่นก็เหมือนได้ช่วยเหลือ

ตัวเอง ทำให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมองเห็นประโยชน์ส่วนรวม สังคม ชุมชน มากกว่าประโยชน์ของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ภาติ, อนันต์ สุนทราเมทากุล และกิตติมา จิงสุวดี (2566, น. 148) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นความสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ กระตุ้นให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกฝ่ายประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้อำนวยการศูนย์ พนักงานและสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ประชาชนและชุมชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย แทนทอง (2561, น. 79) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ และการรักษาให้อาสาสมัครยังคงร่วมงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการส่งใช้งาน อปพร. ตามคำสั่งใช้ยังจัดให้มีกองทุนสวัสดิการ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564, น. 69) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กับปัจจัยประชากรศาสตร์

ด้านเพศ พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในกสนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพ พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีสถานะภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการประกอบอาชีพ พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีการประกอบอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านนโยบายและการบริหาร ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมองค์กรโดยต้องร่วมมือและมองไปข้างหน้าหรือกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรเช่นไร เรื่องใดและควรมีการตื่นตัวเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาหลักสูตรที่อาจมีหลายระดับ เช่น ระดับต้น ระดับปานกลาง และระดับสูง เพื่อให้องค์กรเกิดความท้าทายว่า จะต้องพัฒนาทิศทางไหน และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และสามารถนำความรู้มาทบทวนใหม่ได้ นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีการประเมินตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองได้ โดยในส่วนนี้จะต้องจัดให้มีคำอธิบาย ภายหลังการประเมินของบุคลากรเสร็จสิ้น รวมทั้งการสนับสนุนอาคารสถานที่ของศูนย์ และศูนย์รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่มีความพร้อมตลอดเวลา จัดเป็นระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัย รวมถึงมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่ทันสมัย เพื่อช่วยสนับสนุนให้อาสาสมัครมีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ข้อมูลจริง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะองค์กรและความต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รายการอ้างอิง

- กริช ฤทธิสี. (2560). การกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในกำกับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 12(39), 101-110.
- เกียรติขนิษฐา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- จิราวรรณ ตาลช่วง. (2558). การบริหารจัดการองค์การอาสาสมัคร: อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.). (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- เจษฎา นามอาษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อำเภออรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- เจษฎา ภาดี, อนันต์ สุนทรเมทากุล และกิตติมา จิงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 135-151.
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชัชสรัญ ตรีทิพย์รักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สายวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยรังสิต. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต. กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยรังสิต. (2563). การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด. สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc>

- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร.
- ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียน
ศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสาร
พุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(4), 1-12.
- สมบูรณ์ หงษ์สมศรี. (2558). การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในการปฏิบัติงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา
จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์. บุรีรัมย์.