

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

ภัยพิบัติอันเป็นสาธารณภัยในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากโลกได้เกิดการแปรปรวนของภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ขาดสมดุล ความแปรปรวนของระบบการเมือง ความแปรปรวนของระบบเศรษฐกิจความแปรปรวนของระบบสังคม จนมีผลกระทบต่อทุกประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 2547: คำนำ) ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 จึงได้กำหนดแนวทางการวางรากฐานการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในด้านการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งได้ระบุถึงการปรับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีกลไกกำกับดูแลการบังคับอย่างจริงจัง รวมทั้งการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนและสังคมมากขึ้น (สำนักนายกรัฐมนตรี 2544: 23)

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

อปพร. หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เป็นอาสาสมัครจากภาคประชาชนที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการกับภัยพิบัติต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความพร้อมด้านกำลังพล และมีจิตสาธารณะที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความยินดี ในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งหลาย ให้พ้นจากภัยพิบัติต่างๆ ส่งผลถึงความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ลดน้อยลงไป ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงมากขึ้น อปพร.จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่ง

เขาภารกิจของรัฐบาล หน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เกิดขึ้นโดยเริ่มจากพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขึ้นทุกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และทุกอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อช่วยเหลือในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531 และต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 ขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปราชการ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สาระสำคัญของระเบียบ มีผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีฐานะเป็นศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และกำหนดระเบียบว่าด้วย คณะกรรมการประสานงานศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2549 ขึ้น เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม 2549 โดยมีสาระที่สำคัญให้สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งมีหน้าที่ในเขตพื้นที่ในการช่วยเหลือในการประสานงานสมาชิกที่เป็นอาสาสมัคร ร่วมกันจัดสวัสดิการและกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่สมาชิกอาสาสมัคร รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กำหนด

ในปัจจุบันกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้รับผิดชอบดูแลบรรดาสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั่วประเทศ โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ความรู้ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเพิ่มอัตรากำลัง และฝึกอบรมทบทวนเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยเหลือสังคม ดังจะเห็นได้จากรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงกำหนดให้วันที่ 22 มีนาคม ของทุกปีเป็นวันอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในปัจจุบันจำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั่วประเทศที่ได้รับการฝึกอบรม (ณ วันที่ 31 ก.ค. 2550) มีทั้งสิ้นรวม 1,200,706 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2555) ซึ่งยังคงมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งประเทศ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกระทรวงมหาดไทยจึงได้มีนโยบายร่วมกันที่จะต้องเพิ่มจำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จากประชาชนที่มีความพร้อม มีจิตสาธารณะ เพื่อเป็นกำลังเสริมในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐทุกๆ หน่วยงานในการ

จัดการภัยพิบัติได้รวดเร็ว ทันท่วงทีต่อสถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากพื้นที่การคมนาคมติดต่อกับเมืองใหญ่ของจังหวัด เป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบท ประชากรแฝงจำนวนมาก โดยเฉพาะประชากรจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ย้ายมาประกอบอาชีพ มาศึกษาในสถานศึกษา มีสถานประกอบการ ห้างร้านเอกชน โรงงาน ธนาคาร หอพัก บ้านเช่า ศูนย์ราชการ สถานศึกษา โรงเรียน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ คือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาสุราษฎร์ธานี โรงเรียนมัธยมกิตติยาภา 3 ในพื้นที่ ถนนสายหลักสายรองการจราจรคับคั่ง ตามสถิติของพื้นที่อุบัติเหตุบนท้องถนนเกินกว่า 1,200 ครั้ง/ปี และการที่มีถนนสาย 44 ระบาย-ขนอมผ่าน ทำให้บริบทเปลี่ยนแปลงถนนขวางทางไหลของน้ำ หลายหมู่บ้านเกิดอุทกภัยทุกครั้งเมื่อฝนตกหนักติดต่อกันเกิน 3 วัน เทศบาลตำบลขุนทะเลจึงมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่เมื่อเกิดเหตุภัยต่างๆ ขึ้น และยึดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 เป็นแนวทางปฏิบัติ มีการสนับสนุนกิจการงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ และจัดตั้งฝ่ายต่างๆ ศูนย์ปฏิบัติการดังนี้ (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย

การที่อาสาสมัครป้องกันภัย อปพร. จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(สุชา จันทน์เอม และสุรศักดิ์ จันทน์เอม 2538: 71-72) บุคคลย่อมต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 111)

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 160 คน ซึ่งหากมีพลังในการทำงานจากแรงจูงใจย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษารับราชการเป็นรองปลัดเทศบาลตำบลขุนทะเลมีหน้าที่รับผิดชอบงานศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยตรงและเห็นว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนต้องประกอบอาชีพปกติ จึงมีข้อจำกัดในบางเรื่อง งานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) นั้นต้องมีจิตสาธารณะ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนใหญ่ และมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ และจะสร้างเสริมแรงจูงใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ด้วยวิธีการใด จึงจะช่วยเหลือประชาชนให้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2. วัตถุประสงค์

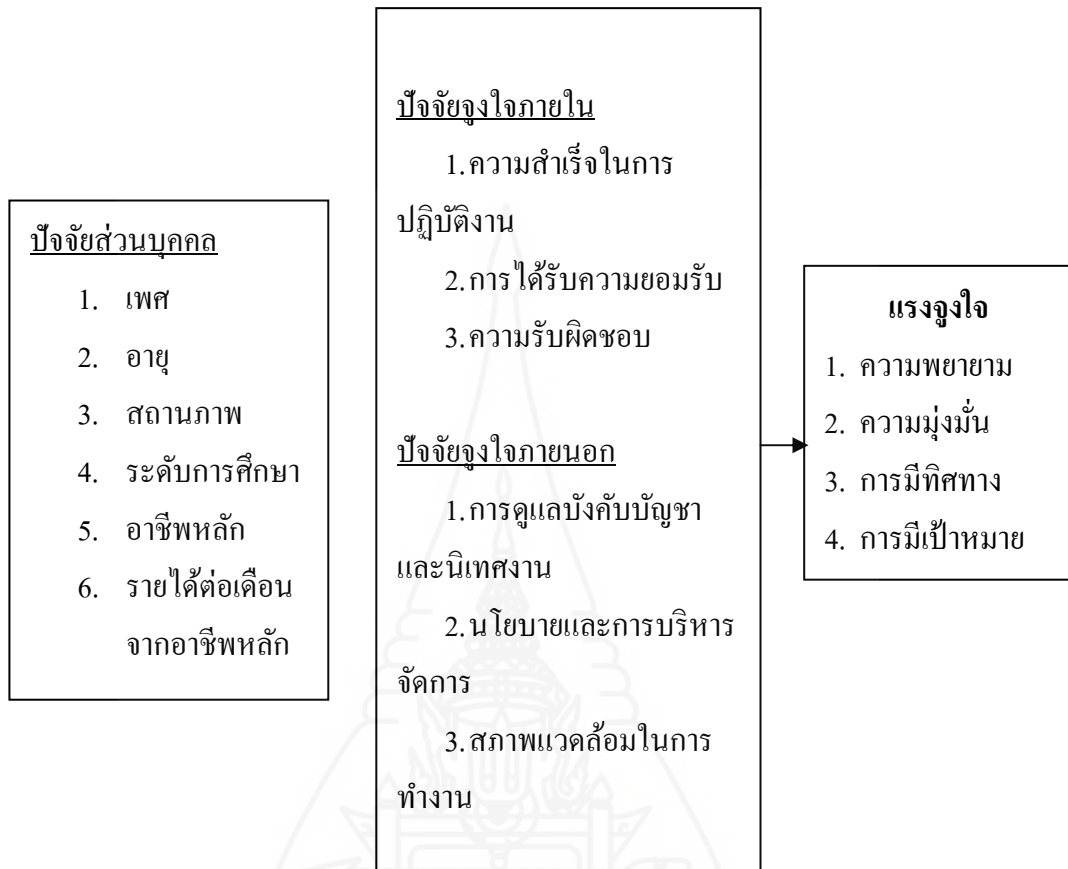
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของนักวิชาการ โดยเฉพาะเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และแกรี จอห์นส์ (Gary Johns) และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง การมีเป้าหมายและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับ ความรับผิดชอบ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล จำนวน 160 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ใช้พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนทะเล คือ พื้นที่หมู่ที่ 1-10 ของตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง ฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนเดือนสิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลัก

5.2 แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย

5.3 ความพยายาม หมายถึง ความอดสาหะในงานของบุคคล ในที่นี้หมายถึง การทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาซ้ำๆ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

5.4 ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน หรือความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหนจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ริรอที่จะแก้ปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ และมีแนวการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า รวมถึงการช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.5 การมีทิศทาง หมายถึง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของ อปพร. ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมาย บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด และยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด

5.6 การมีเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย ในที่นี้หมายถึง การไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร มีความเต็มใจ

หากได้ออกปฏิบัติหน้าที่ ไม่รื้อที่จะออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับการแจ้ง ได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเข้าใจวิธีการ หลักการในการปฏิบัติงาน

5.7 อปพร. หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก

5.9 ปัจจัยจูงใจภายใน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

5.10 ปัจจัยจูงใจภายนอก หมายถึง การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน

5.11 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยที่งานนั้นมีการกำหนดขั้นตอนและระบบชัดเจน ทำให้เกิดความพอใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และได้รับการยอมรับถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจนงานลุล่วงไปด้วยดี

5.12 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ และยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ จนทำให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนรู้สึก ว่า งานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยกย่อง จากสังคมและเป็นคนที่มีความสำคัญ

5.13 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่เห็นว่างานที่ทำหรือตำแหน่งที่ได้รับ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ ได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออบรม หรือเข้าประชุมเพิ่มพูนความรู้ทักษะจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาอย่างเคร่งครัด จนทำให้เกิดความพอใจในตำแหน่งที่ทำ

5.14 ความรับผิดชอบ หมายถึง การเห็นด้วยหรือภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมีอิสระด้วยตนเองและงานมีความหลากหลายได้ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน พิเศษที่มีความท้าทายได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำ และวางแผนลงมือปฏิบัติพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

5.15 การดูแลบังคับบัญชา และนิเทศงาน หมายถึง การที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถกำหนดการทำงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องทั้งปริมาณงานและปริมาณบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันพร้อม

ทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหานั้นเป็นที่ยอมรับและเห็นด้วยในการดูแลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

5.16 นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานขององค์การอย่างมีหลักเกณฑ์ มีระเบียบแบบแผน โดยที่มีการกำหนดนโยบายบริหารงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้และเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ

5.17 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่องค์การได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่มีในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลได้ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน จนรู้สึกว่าการดำเนินงานมีความเป็นกันเองเป็นมิตร และมีความเป็นประชาธิปไตย

5.18 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและแสดงความห่วงใยเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ทำมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และใช้เวลาพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เกิดจากการทำงานด้วยกัน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมภายในเพื่อเชื่อมความสามัคคี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงาน การปรับปรุงการบริหารงาน การพัฒนาศูนย์ อปพร. และเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของอปพร.ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

6.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถนำกระบวนการจูงใจไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษากการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตประจำวัน

6.3 เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อไป