

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 160 คน ผลการศึกษามีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	54.4
หญิง	73	45.6
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน เป็นเพศชายจำนวน 87 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54.4 และเป็นเพศหญิงจำนวน 73 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	5	3.1
20 – 25 ปี	8	5.0
26 – 30 ปี	24	15.0
31 – 35 ปี	35	21.9
36 – 40 ปี	16	10.0
41 – 45 ปี	31	19.4
46 – 50 ปี	35	21.9
มากกว่า 50 ปี	6	3.7
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี และ 46 – 50 ปี มากที่สุด จำนวนกลุ่มละ 35 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 31 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.4

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	36	22.5
สมรส	118	73.7
หย่าร้าง	3	1.9
หม้าย	3	1.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 36 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.5

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	21	13.1
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	38	23.8
อนุปริญญา/ปวท.	21	13.1
ปริญญาตรี	70	43.7
สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.3
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 70 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าเท่ากับระดับอนุปริญญา/ปวท. จำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.1

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
จำแนกตามอาชีพหลัก

อาชีพหลัก	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	14	8.8
ธุรกิจส่วนตัว	21	13.1
รับราชการ	5	3.1
พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	23	14.4
บริษัทเอกชน	3	1.9
เกษตรกรรวม (ทำสวน,ทำไร่)	78	48.7
อื่น ๆ	16	10.0
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีอาชีพหลักเกษตรกรรม (ทำสวน, ทำไร่) มากที่สุดจำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือเป็นพนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 23 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.4

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลักของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

อาชีพหลัก	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	7	4.3
5,001 – 10,000 บาท	78	48.8
10,001 - 15,000 บาท	46	28.8
15,001 – 20,000 บาท	18	11.3
20,001 – 25,000 บาท	1	0.6
มากกว่า 25,000 บาท	10	6.2
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.6 ประชากรจำนวน 160 คน มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุดจำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา คือ มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 46 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมรายด้าน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ความพยายาม	3.31	0.44	มาก	2
2	ความมุ่งมั่น	3.30	0.45	มาก	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
3	การมีทิศทาง	3.25	0.47	มาก	4
4	การมีเป้าหมาย	3.43	0.36	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.7 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากความพยายาม

ลำดับที่	ความพยายาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	จะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค	3.36	0.72	มาก	2
2	มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.34	0.70	มาก	3
3	พร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.39	0.74	มาก	1
4	มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาซ้ำ ๆ	3.25	0.72	มาก	4
5	มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.24	0.80	มาก	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.8 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เกิดจากความพยายามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากความมุ่งมั่น

ลำดับที่	ความมุ่งมั่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหน	3.35	0.69	มาก	2
2	จะปฏิบัติงานจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.26	0.70	มาก	4
3	ไม่รีรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ	3.20	0.75	มาก	5
4	มีแนวการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า	3.29	0.71	มาก	3
5	มักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.39	0.69	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เกิดจากความมุ่งมั่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่รีรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากการมีทิศทาง

ลำดับที่	การมีทิศทาง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	จะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ หน่วยงานกำหนดเท่านั้น	3.12	0.73	มาก	5
2	ปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่ได้รับ มอบหมาย	3.18	0.73	มาก	4
3	จะปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ วัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด	3.26	0.71	มาก	3
4	องค์กรของท่านมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.31	0.79	มาก	2
5	ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กำหนด	3.36	0.76	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.25	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีทิศทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.36) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากการมีเป้าหมาย

ลำดับที่	การมีเป้าหมาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	ไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาด การอยู่เวร	3.29	0.78	มาก	5
2	มีความเต็มใจหากได้ออกปฏิบัติหน้าที่	3.48	0.64	มาก	2
3	ไม่รีรอที่จะออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับ การแจ้ง	3.44	0.62	มาก	3
4	หน่วยงานของได้กำหนดวิธีการและ หลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.52	0.63	มาก	1
5	มีความเข้าใจวิธีการ หลักการในการ ปฏิบัติงาน	3.41	0.68	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม		3.43	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.11 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย 3.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร
(ค่าเฉลี่ย 3.29)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1	ปัจจัยจูงใจภายใน	3.24	0.36	มาก
2	ปัจจัยจูงใจภายนอก	3.34	0.30	มาก
	รวม	3.29	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.12 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือปัจจัยภายใน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.34	0.36	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับ	3.18	0.54	มาก	3
3	ความรับผิดชอบ	3.21	0.48	มาก	2
	รวม	3.24	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.13 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24)

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	3.32	0.44	มาก	2
2	นโยบายและการบริหารจัดการ	3.29	0.41	มาก	3
3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.38	มาก	1
	รวม	3.34	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.14 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.4) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.42	0.60	มาก	2
2	การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	3.39	0.64	มาก	1
3	มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.32	0.70	มาก	3
4	มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน	3.29	0.74	มาก	4
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี	3.27	0.69	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.34	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.15 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	การได้รับการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.29	0.81	มาก	1
2	งานที่ทำอยู่มีโอกาสทำให้ท่านเป็นคนสำคัญ	3.12	0.78	มาก	4
3	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.14	0.82	มาก	3
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.07	0.82	มาก	5
5	งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	3.29	0.80	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.18	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.16 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	คิดว่างานที่รับผิดชอบทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	0.75	มาก	4
2	คิดว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย	3.11	0.82	มาก	5
3	มีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.33	0.76	มาก	1
4	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษที่ทำทายและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.20	0.72	มาก	3
5	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานในภาระหน้าที่ประจำ	3.22	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.21	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.17 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คิดว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการดูแล บังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ความสามารถและมีลักษณะของความเป็นผู้นำ	3.54	0.62	มาก	1
2	เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของจะแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาแก่อยู่เสมอ	3.36	0.68	มาก	2
3	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการกำหนดงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับปริมาณงาน	3.26	0.69	มาก	3
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.24	0.83	มาก	4
5	ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี	3.19	0.75	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.32	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.18 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถและมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	นโยบายและการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน	3.16	0.78	มาก	5
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร.	3.32	0.75	มาก	3
3	นโยบายของศูนย์ อปพร. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.36	0.66	มาก	2
4	สมาชิก อปพร. ทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน	3.24	0.78	มาก	4
5	หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ	3.37	0.72	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.29	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.19 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อม (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ศูนย์ อปพร. จัดให้มีอาหารว่างและน้ำดื่มไว้บริการแก่สมาชิกอย่างเพียงพอ	3.41	0.72	มาก	3
2	ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน	3.26	0.67	มาก	5
3	กฎ ระเบียบต่างๆ ของศูนย์ อปพร. เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.67	มาก	4
4	การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย	3.52	0.62	มาก	1
5	ศูนย์ อปพร. จัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุณหภูมิพอเหมาะ	3.51	0.63	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.41	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.20 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.26)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การได้รับการยอมรับ	ความรับผิดชอบ	การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	นโยบายและการบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.00						
การได้รับการยอมรับ	0.40**	1.00					
ความรับผิดชอบ	0.26**	0.48**	1				
การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	0.42**	0.47**	0.23**	1			
นโยบายและการบริหารจัดการ	0.39**	0.39**	0.23**	0.46**	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.23**	0.21**	0.24**	0.23**	0.20**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.51**	0.56**	0.51**	0.45**	0.42**	0.29**	1.00

*sig<0.05, ** sig<0.01

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการได้รับการยอมรับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Model	ตัวทำนาย	R	b	β	Adjusted R^2	Sig.
1	การยอมรับนับถือ	0.56	0.31	0.56	0.31	0.00**
2	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.64	0.23	0.34	0.41	0.00**
3	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน+ ความรับผิดชอบ	0.69	0.12	0.27	0.47	0.00**
4	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน+ ความรับผิดชอบ + การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	0.70	0.11	0.16	0.49	0.02*

Contants = 1.22

*sig<0.05, ** sig<0.01

จากตารางที่ 4.22 ตัวแปรทำนายที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 1 คือ การยอมรับนับถือ พบว่าสามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 31.00 ($R^2 = 0.31$) ตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 2 คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 41.00 ($R^2 = 0.41$) และตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 3 คือ ความรับผิดชอบ สามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 47.00 ($R^2 = 0.47$) และตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 4 คือ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน สามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 49.00 ($R^2 = 0.49$)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีปัจจัยที่ร่วมทำนาย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน โดยส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 105 ข้อคิดเห็น จากจำนวนประชากร 160 คน ได้ข้อคิดเห็นทั้งสิ้นจำนวน 123 ข้อคิดเห็น ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ข้อคิดเห็น	ความถี่
1. ปัจจัยภายใน	53
2. ปัจจัยภายนอก	70
รวม	123

จากตารางที่ 4.23 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีทั้งสิ้น 123 ข้อคิดเห็น แยกเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในมีทั้งสิ้น 53 ข้อคิดเห็นและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก มีทั้งสิ้น 70 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน	ความถี่
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	22
2. การได้รับการยอมรับ	15
3. ความรับผิดชอบ	16
รวม	53

จากตารางที่ 4.24 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในมีทั้งสิ้น 53 ข้อคิดเห็น โดยความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 22 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีจำนวน 16 ความคิดเห็นและด้านการได้รับการยอมรับมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 15 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.25 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก	ความถี่
1. การบังคับบัญชาและการนิเทศ	20
2. นโยบายและการบริหารจัดการ	19
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
รวม	70

จากตารางที่ 4.25 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกมีทั้งสิ้น 70 ข้อคิดเห็น โดยความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 31 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ การบังคับบัญชาและการนิเทศ มี 20 ความคิดเห็น และด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีจำนวนความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ 19 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.26 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรมีการชักจูงความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ	12
- ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง	8
- ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม	2
รวม	22

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีทั้งสิ้น 22 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการชักจูงความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุมีจำนวน 12 ข้อคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม มีจำนวน 2 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.27 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- อปพร. ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงาน	2
- ควรมีความไว้เนื้อเชื่อใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงาน	1
- ควรมีความเชื่อว่าเพื่อน อปพร. ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมี ความเชื่อมั่นในการทำงาน	6
- ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจที่จะทำงาน	1
- ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิก อปพร. หรือหัวหน้า	3
- สร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน	2
รวม	15

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีทั้งสิ้น 15 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีความเชื่อว่าเพื่อนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงานมีจำนวน 6 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หรือหัวหน้ามีจำนวน 3 ข้อคิดเห็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงานมีจำนวน 2 ข้อคิดเห็น เท่ากับสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคนจำนวน 2 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีจำนวน 1 ข้อคิดเห็นที่เท่ากัน ได้แก่ ควรมีความไว้วางใจเพื่อนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการปฏิบัติงานและไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หากมีความตั้งใจที่จะทำงานมีจำนวน 1 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.28 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้	6
- ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน	3
- ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก	7
รวม	16

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีทั้งสิ้น 16 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิกมีจำนวน 7 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้มีจำนวน 6 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน มีจำนวน 3 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.29 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	5
- จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน	4
- ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี	11
รวม	20

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน มีทั้งสิ้น 20 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี มีจำนวน 11 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มีจำนวน 5 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.30 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง	8
- ควรให้ อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ	5
- เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ให้มากกว่านี้	2
- เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์กู้ชีพที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง	4
รวม	19

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มีทั้งสิ้น 19 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ มีจำนวน 5 ความคิดเห็น เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 4 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มากกว่านี้ มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.31 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ	12
- สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	19
รวม	31

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งสิ้น 31 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 19 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอมีจำนวน 12 ความคิดเห็น