

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

##### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรในการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน จำนวน 160 คน

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพหลัก เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย 1) ความพยายาม 2) ความมุ่งมั่น 3) การมีทิศทาง และ 4) การมีเป้าหมาย ลักษณะคำถามปลายปิด

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล

### 1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบคุณภาพเพื่อหาความตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

### 1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืนได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 160 ชุดหรือ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivatives)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ข้อมูลผลของปัจจัยจูงใจต่อแรงจูงใจ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความและสรุปรวมข้อเสนอแนะที่มีความคล้ายคลึงกัน

### 1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้

#### 1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปีและ 46 – 50 ปี เท่ากัน จำนวนกลุ่มละ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 อาชีพหลักเป็นเกษตรกร (ทำสวน,ทำไร่) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และมีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

#### 1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยแรงจูงใจที่เกิดจากการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.43) และแรงจูงใจที่เกิดจากการมีทิศทางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ความพยายาม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

2) ความมุ่งมั่น ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.30) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่ริรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

3) การมีทิศทาง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.36) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

4) การมีเป้าหมาย ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร (ค่าเฉลี่ย 3.29)

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ ปัจจัยภายใน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

**1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24) โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

**ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ลุล่วงเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.27)

**ด้านการยอมรับ** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.18) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน และงานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

**ด้านความรับผิดชอบ** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.11)

**2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก** อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

**ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.19)

**ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีปัจจัยที่ร่วมทำนาย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 105 ความคิดเห็น ปัจจัยภายในจำนวน 53 ข้อคิดเห็นและปัจจัยภายนอกจำนวน 70 ข้อคิดเห็น โดยเมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัย ภายในมีข้อเสนอแนะ 53 ข้อเสนอแนะ

1) **ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 22 ความคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการแจ้งเหตุมีจำนวน 12 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

2) **การได้รับการยอมรับ** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 15 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีความเชื่อว่าเพื่อน อปพร. ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงานมีจำนวน 6 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิก อปพร. หรือหัวหน้ามีจำนวน 3 ความคิดเห็น อปพร. ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงานมีจำนวนความคิดเห็นเท่ากับสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคนจำนวนละ 2 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีจำนวน 2 ความ

คิดเห็นที่เท่ากัน ได้แก่ ควรมีความไว้นื้อเชื่อใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงานและไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจที่จะทำงานมีจำนวนละ 1 ความคิดเห็น

3) **ด้านความรับผิดชอบ** มีทั้งสิ้น 16 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิกมีจำนวน 7 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้มีจำนวน 6 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน มีจำนวน 3 ความคิดเห็น

ปัจจัยภายนอกมีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 70 ข้อเสนอแนะ

1) **ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 20 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี มีจำนวน 11 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มีจำนวน 5 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน มีจำนวน 4 ความคิดเห็น

2) **ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 19 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ มีจำนวน 5 ความคิดเห็น เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์กู้ชีพที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 4 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ให้มากกว่านี้ มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

3) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มีทั้งสิ้น 31 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 19 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอมีจำนวน 1 ความคิดเห็น

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ อปพร. มีความเข้าใจในวิธีการและหลักการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 111) ได้กล่าวว่าคุณคณาจารย์ต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กร และยังเป็นไปตามที่ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) อธิบายว่า การกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับตัวงานโดยตรงที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะเอมพรหมศักดิ์ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี และพบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน** อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายใน ซึ่งผู้วิจัยจะแยกอภิปราย ดังนี้

**2.1 ปัจจัยจูงใจภายนอก** ผลการศึกษาพบว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ

**2.1.1 ประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากศูนย์ อปพร. จัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุณหภูมิที่พอเหมาะรวมทั้งมีอาหารว่างและน้ำดื่มบริการอย่างเพียงพอ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Barnard (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ 2539: 22) อธิบายไว้ว่าปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานประการหนึ่งได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงอาคารสถานที่ ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าสภาพการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยค้ำจุนซึ่งช่วยป้องกันความไม่พอใจของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ธีรชุติมานันท์ (2553: 102) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและศูนย์ อปพร. ที่สังกัดมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

**2.1.2 ประเด็นการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ประธานศูนย์ อปพร. และหัวหน้าชุดมีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะการณ์เป็นผู้นำสูง ทำให้สมาชิก อปพร. เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาก เมื่อเทียบกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามแนวคิดของกิลเมอร์ (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี 250 : 26) ซึ่งอธิบายว่าการควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ในส่วนของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การปกครองดูแลบังคับบัญชา และนิเทศงาน มักเป็นระบบพี่น้องมีความสนิทสนมกันมากระหว่างหัวหน้าฝ่ายและลูกทีม ทำให้การปกครองดูแลมีความเป็นกันเอง ประกอบกับสมาชิกและหัวหน้าทีมเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน อยู่ละแวกเดียวกันทำให้เกิดความเป็นกันเองมากขึ้น สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกันได้สะดวกและง่ายขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่คุณต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

**2.1.3 ประเด็นนโยบายและการบริหาร** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารจัดการใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีหน่วยงานต้นสังกัดคือเทศบาลตำบลขุนทะเลที่คอยกำกับ ดูแลและได้มอบหมายพนักงาน รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง และมีระบบหรือแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีทำให้มีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้แล้วผลการศึกษารายข้อพบว่า การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากว่าอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดเทศบาลตำบลขุนทะเลโดยส่วนมากมีอาชีพหลัก และงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นอาชีพรองดังนั้นอาจมองข้ามในส่วนของการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์หรือระเบียบที่วางไว้ นอกจากนี้แล้วงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่ ต้องปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบโดยยึดความปลอดภัยเป็นหลัก

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยใจำจุนที่มีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานโดยตรงของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล ทยตระกูล (2546) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

**2.2 ปัจจัยจูงใจภายใน** ผลการศึกษาพบว่า อปพร. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประเด็นการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**2.2.1 ประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ผลการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยจูงใจ ภายในที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ อปพร. ทำนั้นต้องเป็นไปตามระบบ และขั้นตอนที่วางไว้ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายและความปลอดภัยของคน ดังนั้น สมาชิก อปพร. ทุกคนต้องปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งศูนย์ อปพร. มีการแบ่ง งานเป็นฝ่ายๆ ไว้อย่างชัดเจนเมื่อมีเหตุแจ้งเข้ามาทำให้สมาชิก อปพร. ทุกคนสามารถวิเคราะห์งาน และปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกัน เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) (1976) อธิบายไว้ว่าผู้บริหารจะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในองค์กรไว้และจะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ (1959 อ้างถึงใน สุวรรณ ทับทิมอ่อน 2548) ก็พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจ กับงานที่ทำนั้น

**2.2.2 ประเด็นด้านความรับผิดชอบ** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับภัยอันตราย และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความไว้วางใจและให้โอกาสวางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตัวของสมาชิกเองเพราะทุกคนก็ได้รับการฝึกฝนมาเช่นเดียวกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจผลักดันให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และคณะ (1959 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

**2.2.3 ประเด็นด้านการยอมรับ** ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่มีจิตอาสา นอกเหนือจากอาชีพหลักเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ดังนั้นสมาชิก อปพร. ส่วนมากจึงมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้และทักษะสูง มักได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กระทำงานที่ยากและท้าทาย จึงเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและเสียสละเวลามากขึ้นเช่นกันเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และคณะ (1959 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Responsibility) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคคล และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ได้อธิบายว่า ความต้องการการยอมรับเป็นขั้นหนึ่งของความต้องการของบุคคล

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปรส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีปัจจัยสำคัญ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็พบว่า มนุษย คณะวัฒนา (2539: 66) กล่าวไว้ว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของอุบล ภัศระ (2535: 70-80) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

##### 3.1.1 ปัจจัยภายใน

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ “สามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี” ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่องและควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม

2) การได้รับการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ควรจัดอบรมเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ และปรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับ ไม่ว่าสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หรือหัวหน้า ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หากมีความตั้งใจที่จะทำงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน

3) ความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย ในประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร. ควรมีการคัดกรองการเป็น

สมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก ควรชี้ให้สมาชิกทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้ และควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน

### 3.1.2 ปัจจัยภายนอก

1) การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชา สอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี ซึ่งประเด็นนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล ศูนย์ อปพร. ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน และบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

2) นโยบายและการบริหารจัดการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงาน มีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน ประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร. ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง สนับสนุนงบประมาณ และอุปกรณ์ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่องและให้สมาชิก อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์ อปพร. ควรสนับสนุนให้สมาชิก อปพร. ทุกคนมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

2) ควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการมาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

3) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติ สุขภาพจิต ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้