

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรณีศึกษา เขตบางคอแหลม



สารนิพนธ์
ของ
ณัฏฐ์ทิศา รุ่งรัตนพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ธันวาคม 2560

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรณีศึกษา เขตบางคอแหลม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ธันวาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรณีศึกษา เขตบางคอแหลม



บทคัดย่อ
ของ
ณัฐทิศา รุ่งรัตนพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ธันวาคม 2560

ณัฐทิศา รุ่งรัตนพิทักษ์. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม. สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก.

ในการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชนทั่วไป ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตบางคอแหลมทุกเขต ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า F test ค่า Scheffe สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลับนอน) 4 - 6 ปี

ปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และ 2) ปัจจัยเชิงจิต (Motivation Factors) โดยรวมของทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุส่งผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สำหรับปัจจัยเชิงจิต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและรายข้อด้านปัจจัยเชิงจิต ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม พบว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และปัจจัยเชิงจิต (Motivation Factors) พบว่า ความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ANALYSIS OF MOTIVATION OF FACTORS IN POLICY ON CIVIL DEFENSE
VOLUNTEER AFFAIRS AFFECTING THE ENTRANCE OF THEIR JOBS:
A CASE IN THE STUDY BANGKHOLAEM DISTRICT



AN ABSTRACT
BY
NATTHITA RUNGRATANAPITAK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

December 2017

Natthita Rungratapitak. (2017). *Analysis of Motivation of Factors in Policy on Civil Defense Volunteer Affairs Affecting the Entrance of their Jobs: a Case in the Study Bangkholaem District*. Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Professor Dr.Vorapit Meemak.

The purpose of this study is an analysis of motivational factors in policy on civil defense volunteer affairs affecting the entrance of their jobs in the Bangkholaem District of Bangkok. The sample of the general public living in the area Bangkholaem District, all males, aged eighteen years and over and who have a deep understanding of Civil Defense volunteers. There were three hundred and ninety eight people. The research instrument was a questionnaire about general information and a questionnaire about incentives in the civil aviation volunteerism policy. The statistics used for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, F-test, Scheffe, One-way Analysis of Variance and Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

Most of the sample were of males aged between thirty one to forty years of age, have education level diploma, a private business, a monthly income of 20,001 to 30,000 Baht and length of residence in the Bangkholaem area (Sleeping) for four to six years.

The motivation at factors in the civil aviation voluntary civil protection policy were as follows: 1) hygiene factors and 2) motivation factors by a total of two factors were at a high level. In terms of each factor, it was found that the personal factors of age influenced opinions on hygiene factors on the civil aviation volunteer activities affecting civilian volunteers. In terms of motivation, it was found that personal factors of different samples did not affect the motivational factors. When considering the mean and standard deviation of motivational factors in policy on civil defense volunteer affairs affecting the entrance of their jobs. The hygiene factors in the work environment influenced the need to be a civil defense volunteer. The motivational factors found that progress influenced the need to be a civil defense volunteer.

สารนิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม

ของ

ณัฏฐ์ทิศา รุ่งรัตนพิทักษ์

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

.....ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนเพิ่มเติมแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ อาจารย์ ดร.ประพีร์ อภิชาติสกุล ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมข้อมูลในการสอบเค้าโครงสารนิพนธ์และการสอบปากเปล่า

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.จิราภา พุกษ์พาดิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในเบื้องต้น

ขอขอบคุณผู้นำชุมชน เขตบางคอแหลม เพื่อนๆ สำนักงานเขตบางคอแหลม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับนี้

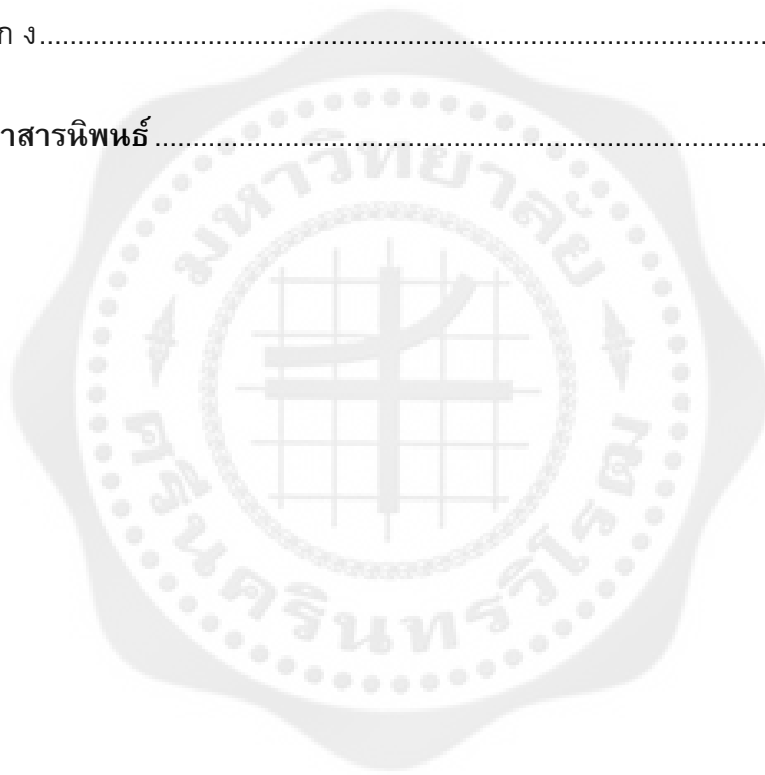
ณัฐฐิตา รุ่งรัตนพิทักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัย	
เขตบางคอแหลม	34
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
สรุปสมมติฐานที่ 1	53
สรุปสมมติฐานที่ 2	55
ข้อเสนอแนะ	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	63
ภาคผนวก ก	64
ภาคผนวก ข	72
ภาคผนวก ค	74
ภาคผนวก ง	87
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	90



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติสาธารณสุขและความเสียหายจำแนกตามประเภทของสาธารณสุข ในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556	2
2 แสดงการสุมตัวอย่างแบบแบ่งชั้น.....	28
3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัย ในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลับนอน) ที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลมกรุงเทพมหานคร	31
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อ การเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	34
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อ การเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	40
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร.	43
7 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors).....	44
8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors)	44
9 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors).....	45
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) จำแนกตามอายุของประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	46
11 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors)	46
12 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors).....	47
13 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors).....	47
14 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors).....	48
15 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors).....	48
16 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	49
17 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors).....	49
18 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	50
20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) กับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ...	51
21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ...	52



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ	13
3 กระบวนการวิเคราะห์นโยบายของ E.S. Quade	14
4 แสดงกระบวนการของการจูงใจ	17
5 แสดงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ	21
6 แสดงสายการปกครองบังคับบัญชาและโครงสร้าง	24



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่มีการบริหารจัดการต่างจากจังหวัดอื่นๆ โดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 50 เขต (6 กลุ่มเขต) มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังเป็น “มหานคร” ศูนย์กลางความเจริญที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาและความก้าวหน้าที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การทำลายสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชนเมือง ระบบ นิเวศทางธรรมชาติเสียความสมดุล และด้วยเหตุนี้การเหล่านี้นี้จึงทำให้เป็นมหานครที่ดึงดูดผู้คน จากท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศ ให้หลั่งไหลเข้ามาประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว เกิดปัญหาที่ตามมาหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านที่อยู่อาศัย เนื่องจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนเท่าเดิมแต่จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีลักษณะแออัด มีตรอกซอย ซอยแคบและมีความหนาแน่นสูง มีกรรไกรพื้นที่ของชาวบ้านจนกลายเป็นชุมชนแออัดทำให้ หน่วยงานภาครัฐเข้าไปดูแลได้ไม่ทั่วถึงและมีความเสี่ยงหรือโอกาสต่อการเกิดสาธารณภัยได้ง่าย

กรุงเทพมหานครจึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็น อย่างยิ่ง และเห็นว่าสาธารณภัยเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องช่วยกันดูแลเอาใจใส่เป็นหูเป็นตาให้กับ สังคม เพราะเมื่อเกิดภัยขึ้นแล้วล้วนสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้ประสบภัยไม่มากก็น้อยขึ้นอยู่กับ สาธารณภัยนั้นๆ ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดขึ้นอย่างกะทันหันไม่ทันตั้งตัว ไม่มีเหตุเตือนหรือบอก ล่วงหน้า เช่น ภัยจากการคมนาคมขนส่ง อัคคีภัยวาตภัย สึนามิ แผ่นดินไหว ฯลฯ ภัยบางประเภท เมื่อเกิดขึ้นแล้วยากแก่การควบคุมและต่อเนื่องไปยังพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ได้รับผลกระทบในวงกว้าง กลายเป็นสาธารณภัยที่มีความรุนแรงมากขึ้นสร้างความเสียหายต่อร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลไปยังเศรษฐกิจของประเทศ เช่น เมื่อปี พ.ศ. 2557 ได้เกิดไฟไหม้บ่อขยะแพรกษา อำเภอมือ่ง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นสาธารณภัยที่รุนแรงก่อให้เกิดกลิ่น ควน ผุนละออง สารพิษ ในอากาศ ซึ่งส่งผลไปยังจังหวัดใกล้เคียงรวมถึงกรุงเทพมหานครก็ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย ดังกล่าวด้วย (กอน-วิ-กา. 2558: ออนไลน์)

จากสถิติสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อปี พ.ศ.2556 การเกิดสาธารณภัยและ ความเสียหายในกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ประเภทสาธารณภัยที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งมากที่สุด คือ อัคคีภัย มีจำนวน 1,199 ครั้ง เนื่องจากเกิดขึ้นได้ง่ายที่สุด และทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งมีทั้งบาดเจ็บและเสียชีวิต รองลงมา อันดับ 2 คือ ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย และอันดับ 3 คือ วาตภัย รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 สถิติสาธารณสุขและความเสียหายจำแนกตามประเภทของสาธารณสุขในกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556

	ประเภทสาธารณสุข (ครั้ง)								ความเสียหาย			
									อัตรากาย (คน)	สาธารณสุข อื่นๆ (คน)		
เดือน	อัตรากาย	วาทกัย	อหุทกัย	ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย	อาคารทรุดและอาคารถล่ม	ภัยจากวินาศกรรม	อุบัติเหตุ	รวม	ตาย	บาดเจ็บ	ตาย	บาดเจ็บ
ม.ค.	92	-	-	6	1	-	-	99	2	29	-	-
ก.พ.	103	-	-	4	-	-	1	108	1	26	-	-
มี.ค.	78	6	-	7	1	1	2	95	-	10	-	1
เม.ย.	104	7	-	11	-	-	1	123	-	4	-	4
พ.ค.	122	1	-	5	-	-	1	130	-	23	1	7
มิ.ย.	124	6	-	5	-	-	4	139	2	11	2	1
ก.ค.	109	6	-	9	-	-	4	128	1	7	-	10
ส.ค.	128	10	-	2	-	-	2	142	-	11	-	-
ก.ย.	109	4	2	11	-	-	-	126	-	3	-	7
ต.ค.	114	1	-	9	-	-	3	127	1	6	-	2
พ.ย.	116	4	-	6	-	-	-	126	-	12	-	-
ธ.ค.	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
รวม	1,199	45	2	75	2	2	18	1,343	7	142	3	32

ที่มา: สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2559: ออนไลน์).

สภาพการณ์ในปัจจุบัน พบว่าสาธารณภัยมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและบ่อยครั้งมากขึ้น หากเปรียบเทียบสาธารณภัยที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหน่วยงานที่เรียกว่า สถานีดับเพลิง ซึ่งมีเพียง 35 สถานีหลัก ไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 50 เขตของกรุงเทพมหานครโดยสถานีดับเพลิงทุกแห่งจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยอื่นๆ รวมถึงการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2559: ออนไลน์) จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงทำให้รัฐมีแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชน ย่อมรู้ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขได้ดีที่สุด ดังนั้นการที่จะเอาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานป้องกันระงับ บรรเทาและช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย มิให้สาธารณภัยที่เกิดขึ้นสร้างความเสียหายรุนแรงแผ่ขยาย จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการขยายอาสาสมัครภาคประชาชนที่มีความรู้ความสามารถในลักษณะของอาสาสมัครที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) (สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2540: 1-2)

ปี พ.ศ. 2549 กระทรวงมหาดไทยได้มีนโยบายเพิ่มจำนวนและพัฒนาศักยภาพสมาชิกอปพร.ทั่วประเทศ โดยกำหนดเป้าหมายรวมให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทั่วประเทศไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านคน หรือเป้าหมายเฉพาะพื้นที่ให้แก่แต่ละเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนพร้อมปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของประชากร ทั้งนี้ เพื่อให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกระจายครอบคลุมในทุกพื้นที่ สามารถเป็นแกนนำและกำลังสำคัญประจำท้องถื่นที่มีศักยภาพ พร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปฏิบัติงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2558?: 102-103)

กรุงเทพมหานครถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติและถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องเพิ่มจำนวน อปพร.ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากมีนโยบายเพิ่มจำนวนสมาชิก อปพร. พบว่า กรุงเทพมหานครยังมีจำนวน อปพร.ที่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของจำนวนประชากร ซึ่งมีได้เป็นไปตามเป้าหมายของนโยบาย กอปรกับกรุงเทพมหานครมีงบประมาณอย่างจำกัด ไม่สามารถรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำได้อย่างเพียงพอกับสาธารณภัย ส่งผลให้ในพื้นที่เขตนั้นๆ มีการเฝ้าระวังภัยไม่ดีเท่าที่ควรหรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย ที่เป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

อย่างไรก็ดี กรุงเทพมหานครได้ใช้พยายามอย่างต่อเนื่องที่จะเพิ่มจำนวน อปพร.ให้ได้ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งจากสิ่งที่พบในการปฏิบัติ คือ จำนวนคนที่เข้ามาเป็นสมาชิก อปพร. บางรุ่น มีเพียงรายชื่ออยู่ในทำเนียบสมาชิกแต่ไม่พบตัวตนในพื้นที่ หรือคนที่เข้ามาเป็นสมาชิก อปพร.เป็นผู้ที่ทำงานในพื้นที่เขตนั้น แต่ไม่ได้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านของเขตนั้นๆ และบุคคลกลุ่มนี้ อาจเป็นบุคคลที่หน่วยงานหรือส่วนราชการจัดหาเพื่อให้มีการฝึกอบรมเพิ่มจำนวน อปพร.ทั้งนี้ หน่วยงานที่จะดำเนินการฝึกอบรมต้องเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการศูนย์อปพร. กรุงเทพมหานคร ให้ความเห็นชอบอนุมัติโครงการก่อนทุกครั้ง

ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือช่วยแบ่งเบาภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการดูแลหรือช่วยเหลือกันภายในชุมชนของตนเอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนะทางเลือกในการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยเนื่องจากเป็นพื้นที่หนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ยังมีจำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ไม่ครบตามนโยบายที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษาเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อแนะนำและทางเลือกให้กับสำนักงานเขตบางคอแหลมนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตบางคอแหลม ประกอบด้วย 3 แขวง ได้แก่ แขวงบางคอแหลมแขวงวัดพระยาไกรและแขวงบางโคล่ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีจำนวน 69,648 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตบางคอแหลมทุกเพศ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปจำนวน 69,648 คน แบ่งออกเป็น 3 แขวง ได้แก่ แขวงบางคอแหลม จำนวน 18,354 คน แขวงวัดพระยาไกรจำนวน 21,405 คน และแขวงบางโคล่ จำนวน 29,889 คน (สำนักงานเขตบางคอแหลม. 2559: ออนไลน์) ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษาเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดำเนินการดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551: 59-60)

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปในพื้นที่เขตบางคอแหลม จำนวน 69,648 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็น 398 คน

2. จำแนกประชากรออกเป็นแขนงๆ จำนวน 3 แขนง ได้แก่แขวงบางคอแหลม 18,354 คน แขวงวัดพระยาไกร 21,405 คน แขวงบางโคล่ 29,889 คนรวมเป็น 69,648 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 398 คน

3. แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 398 คน ออกเป็น 3 แขนง โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชาชน ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้จำนวนตัวอย่างในแต่ละแขวง คือ แขวงบางคอแหลม 105 คน แขวงวัดพระยาไกร 122 คน แขวงบางโคล่ 171 คน

4. ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากประชาชนแต่ละแขวงตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 อาชีพหลัก

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.7 การรับทราบข่าวในการรับสมัครอปพร.

1.1.8 สาเหตุการเข้ามาเป็น อปพร.

1.2 ปัจจัยในนโยบายด้านความต้องการปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 การบังคับบัญชาควบคุมดูแล

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ

1.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 ปัจจัยในนโยบายด้านความต้องการปัจจัยกระตุ้น (ภายใน) ได้แก่

1.3.1 ความสำเร็จของงาน

1.3.2 การได้รับการยอมรับ

1.3.3 ลักษณะของงาน

1.3.4 ความรับผิดชอบ

1.3.5 ความก้าวหน้า

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ความต้องการที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)** หมายถึง ผู้ที่มีจิตอาสาไม่หวังผลตอบแทน เข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานราชการ ในการช่วยงานด้านการป้องกัน ระวัง บรรเทา มีหน้าที่ ปฏิบัติการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 ตลอดจนระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553 เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ลดความเดือดร้อน การสูญเสียทรัพย์สินและเพิ่มความปลอดภัยให้กับประชาชนในพื้นที่

2. **สาธารณภัย** หมายถึง อัคคีภัยวาตภัยอุทกภัยภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย อาการทรุด และอาคารถล่ม ภัยจากวินาศกรรม และอุบัติเหตุ และภัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนหรือของราชการ

3. **เขตบางคอแหลม** หมายถึง เขตการปกครองซึ่งเป็นเขตหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 แขวง คือ แขวงบางคอแหลม แขวงวัดพระยาไกร และแขวงบางโคล่

4. **ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)** หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ควรลดความไม่พอใจให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

4.1 **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของหน่วยงาน โดยมีโครงการหรือแผนงานในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่เหมาะสม

4.2 **การบังคับบัญชาควบคุมดูแล** หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

4.3 **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การให้ความเคารพ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจเป็นมิตรต่อกัน มีการประสานงานที่ดี

4.4 **ค่าตอบแทน สวัสดิการสิทธิ** หมายถึง สิ่งที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่ายานพาหนะ การแต่งกาย การใช้วิทยุสื่อสาร การรับประกาศเกียรติคุณ เครื่องราชย์

4.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพียงพอกับงานบรรยากาศโดยรวมในห้องทำงานความสะอาดเรียบร้อยสะดวกมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในที่ควรเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจ

5.1 ความสำเร็จของงานหมายถึง การที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี จนเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานนั้นๆ

5.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่ง หรือการให้การยกย่องชมเชยและยินดีในความสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการผู้ร่วมปฏิบัติงาน

5.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ปฏิบัติได้เหมาะสมตรงกับทักษะความรู้ความสามารถเทคนิคเฉพาะทาง และมีความเสี่ยงท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน

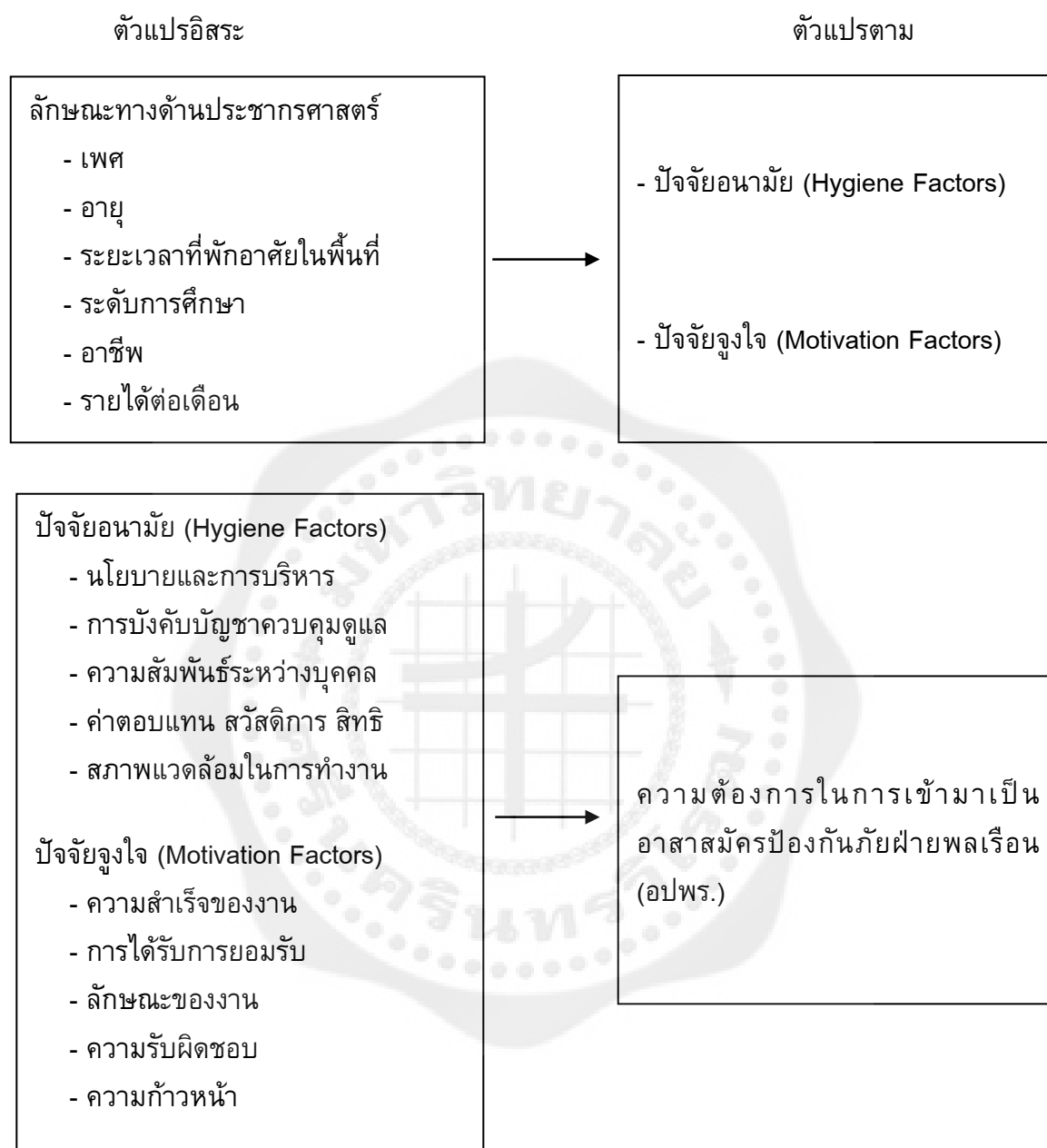
5.4 วามรับผิดชอบ หมายถึง จิตสำนึกในหน้าที่ของตนเองที่มีต่องานอาสาสมัครหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานนั้นไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสได้อบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้รับประกาศเกียรติบัตรเป็น อปพร.ดีเด่น การรับพระราชทานเครื่องราชย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์และความพึงพอใจที่มีผลต่อความต้องการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยเลือกใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณสมบัตินของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกรณีศึกษา เขตบางคอแหลม ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดตามหลักวิชาการ ทฤษฎี บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญ เป็นการศึกษาทางปฏิบัติเพื่อกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ (เสนอ อัครมณฑา. 2559: 181) ในที่นี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับความหมายของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ องค์ประกอบและกิจกรรมที่สำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ รูปแบบของการวิเคราะห์นโยบาย กระบวนการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

1.1 ความหมายของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

นักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยที่มีชื่อเสียง ได้ให้นิยามความหมายของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ ดังนี้

E.S.Quade (1982) กล่าวว่าไว้ว่า การวิเคราะห์นโยบาย อาจกล่าวได้อย่างกว้างๆ คือ การวิจัยประยุกต์แบบหนึ่งที่ทำเนิการ เพื่อให้เข้าใจประเด็นปัญหาทางสังคมและเทคนิคได้ชัดเจนลึกซึ้ง และนำมาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีกว่า กล่าวคือ การวิเคราะห์นโยบาย เป็นการแสวงหาหนทางเลือกที่เป็นไปได้ รวบรวมข้อมูลและหลักฐานเกี่ยวกับผลประโยชน์และผลกระทบอื่นๆ โดยจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือก และนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์. 2541: 100)

เสนอ อัครมณฑา (2559: 181) กล่าวว่าไว้ว่า การวิเคราะห์นโยบาย คือ การใช้เทคนิคต่างๆ วิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเน้นที่การตัดสินใจ (Decision – making) และการกำหนดนโยบาย (Policy Formation) ซึ่งเน้นการใช้ตัวแบบทางสถิติและคณิตศาสตร์

Williams N.Dunn (1981) กล่าวว่าว่าการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะคือ สาขาสังคมศาสตร์ประยุกต์สาขาหนึ่ง ที่ใช้วิธีการหลากหลายในการแสวงหาข้อเท็จจริงและเหตุผลเพื่อผลิตและแปลงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับนโยบาย โดยอาจใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา นโยบายสาธารณะภายใต้สถานการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างกัน (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพนธ์. 2541: 99)

จากการทบทวนแนวความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยเห็นว่า ความหมายของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ คือ กระบวนการหนึ่งในการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของนโยบายสาธารณะ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา พิจารณาทางเลือกของนโยบายในการแก้ปัญหา ข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบ และความเป็นไปได้มากที่สุดของแต่ละทางเลือก รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นๆ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ให้ผู้มีอำนาจทำการตัดสินใจ อาจจะระบุว่าทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด หรือไม่ได้ การวิเคราะห์นโยบาย จึงเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นสูงสุดคือวิธีใดทั้งนี้ ต้องแสวงหาข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อพิจารณาทางเลือก จะช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ดีที่สุดเช่นกัน

1.2 องค์ประกอบของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (The Elements of Policy Analysis)

เพื่อให้การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะดำเนินการไปด้วยความแม่นยำ รอบคอบ เป็นระบบ สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่จะเกิดประโยชน์ และมีความเป็นไปได้สูงสุด E.S. Quade (1982) ได้เสนอองค์ประกอบของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะที่สำคัญไว้ ดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ (2) ทางเลือก (3) ผลกระทบ (4) เกณฑ์การวัด ซึ่งรายละเอียดอธิบายได้ดังนี้ (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพนธ์. 2541: 106-108)

(1) วัตถุประสงค์ (The Objectives) หมายถึง สิ่งที่มีอำนาจตัดสินใจมุ่งหวังจะให้ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุผล ด้วยวิธีการตัดสินใจ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ เช่น ปัญหาของเจ้าหน้าที่รัฐมีไม่เพียงพอ ก็แก้ปัญหาด้วยการกำหนดนโยบายเพิ่มจำนวนอาสาสมัคร เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจหรือกิจกรรมกับภาครัฐ ขึ้นต่อไปก็คือ กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์นโยบายเพื่อแก้ปัญหว่า เพื่อเพิ่มจำนวนอาสาสมัคร หรือเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัคร ถ้าต้องการทั้งสองอย่างก็ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เช่น ถ้ากำหนดให้มีการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครเป็นวัตถุประสงค์หลัก ส่วนการเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครเป็นวัตถุประสงค์รอง คำถามที่ต้องถามก็คือ วิธีการเพิ่มจำนวนอาสาสมัครหรือทางเลือกของนโยบายมีกี่วิธี อะไรบ้าง เมื่อจำนวนเพิ่มขึ้นแล้ว การเพิ่มศักยภาพก็น่าจะสอดคล้องมาเอง ในทางกลับกัน หากกำหนดให้เพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครเป็นวัตถุประสงค์หลัก ส่วนเพิ่มจำนวนของอาสาสมัครเป็นวัตถุประสงค์รอง คำถามที่จะต้องถามก็คือ วิธีการที่จะเพิ่มศักยภาพมีกี่วิธี อะไรบ้าง ซึ่งคำตอบอาจมี 2 วิธี คือ การเพิ่มศักยภาพให้กับอาสาสมัคร และการเพิ่มศักยภาพให้กับประชาชนในชุมชน เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อแก้ปัญหาที่ติดนั้นต้องมีความชัดเจน (Clear) วัดได้ (Measurable) และปฏิบัติได้ (Practical or realistic)

(2) ทางเลือก (The Alternatives) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จ การวิเคราะห์ทางเลือกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกตัวหนึ่งของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ ซึ่งทางเลือกนั้น หมายความว่ารวมถึง ทางเลือกที่มีอยู่เดิมหรือทางเลือกที่จะหาเพิ่มเติมภายหลังเช่น เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์นโยบายเพื่อแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีไม่เพียงพอว่า เพื่อเพิ่มจำนวนอาสาสมัครเป็นวัตถุประสงค์หลัก และการเพิ่มศักยภาพเป็นวัตถุประสงค์รอง คำถามที่เกิดขึ้นคือจะมีทางเลือกที่ทางที่จะช่วยให้การเพิ่มจำนวนอาสาสมัครบรรลุผลสำเร็จ

(3) ผลกระทบ (The Impacts) หมายถึง ผลที่จะเกิดขึ้น หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามทางเลือกต่างๆ นอกจากนี้ คำว่า ผลกระทบ ยังมีความหมายรวมถึงผลกระทบที่ตั้งใจให้เกิดขึ้น (Intended impacts) และผลกระทบที่ไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น (Unintended Impacts)

(4) เกณฑ์ (The Criteria) หมายถึง กฎ หลักการ หรือมาตรฐานที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกต่างๆ ว่าทางใดเป็นทางเลือกที่ต้องการมากที่สุด นอกจากนี้ การมีเกณฑ์การวิเคราะห์ที่ดียังสามารถใช้เป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง วัตถุประสงค์ ทางเลือก และผลกระทบอีกด้วย

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์นโยบาย คือ การกำหนดเข็มทิศในการวิเคราะห์นโยบายนั้นๆ โดยผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องพิจารณาทางเลือกหลายๆ ทาง ตลอดจนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งตั้งใจให้เกิดขึ้นและผลกระทบที่ไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น ประกอบกับต้องใช้มาตรฐานที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกต่างๆ เพื่อให้เพียงพอในการวิเคราะห์นโยบายและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

1.3 รูปแบบของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Forms of Policy Analysis)

การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ หากพิจารณาแบ่งตามประเภทของข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย (Policy-relevant Information) นั้น อาจแบ่งออกได้ 3 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติ (2) รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (3) การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะแบบบูรณาการ โดยแต่ละรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

(1) การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติ (Prospective Policy Analysis) หมายความว่า รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการแปลงข่าวสารก่อนขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบาย (Policy Actions) ที่จะเริ่มขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่ที่นิยมใช้การวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ คือ นักเศรษฐศาสตร์ (Economists) นักวิเคราะห์เชิงระบบ (Systems Analysts) และนักวิจัยปฏิบัติการ (Operation Researchers)

ตามรูปแบบการวิเคราะห์นโยบายก่อนนำไปปฏิบัตินี้ มักจะก่อให้เกิดช่องว่างมาก ระหว่างทางเลือกในการแก้ปัญหา เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามในการแก้ไขปัญหา เช่น มีผู้วิเคราะห์นโยบายก่อนนำไปปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่รัฐบาลผลการวิเคราะห์ไปใช้ปฏิบัติจริงไม่เกิน 10% เท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีค่าหรือประโยชน์น้อยมาก

(2) การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Retrospective Policy Analysis) หมายความว่า รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายแบบการพรรณนาผลงานวิจัยของนโยบายที่ทำมาในอดีต ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการแปลงข่าวสารข้อมูลหลังจากการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว โดยส่วนใหญ่การการวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ นิยมปฏิบัติกันในหมู่ของนักวิชาการ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) นักวิเคราะห์เชิงสาขาวิชา (Discipline-oriented Analysis) เช่น นักรัฐศาสตร์และนักสังคมวิทยา ซึ่งทำการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อพัฒนาและทดสอบทฤษฎีที่มีพื้นฐานในสาขาวิชานั้นๆ (2) นักวิเคราะห์เชิงปัญหา (Problem-oriented Analysis) ได้แก่ นักวิเคราะห์ทางรัฐศาสตร์และสังคมวิทยา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การมุ่งพรรณนาถึงสาเหตุและผลกระทบของนโยบาย โดยมุ่งวิเคราะห์เฉพาะปัญหาที่สนใจ อาทิ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านพลังงาน และนโยบายด้านเทคโนโลยี (3) นักวิเคราะห์เชิงประยุกต์ (Application-oriented Analysis) ได้แก่ นักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ (บางคน) นักวิเคราะห์ในสาขาวิชาชีพอื่นๆ อาทิ นักรัฐประศาสนศาสตร์ นักสังคมสงเคราะห์ และนักวิเคราะห์ด้านการวิจัยประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญของนักวิเคราะห์กลุ่มนี้ มิได้มุ่งเพื่อพัฒนาและทดสอบทฤษฎีในสาขาวิชาของตน แต่เป็นการมุ่งที่จะนำผลวิเคราะห์เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ

(3) การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะแบบบูรณาการ (Integrated Policy Analysis) เป็นการวิเคราะห์นโยบายที่มีรูปแบบพิเศษมากกว่าการวิเคราะห์นโยบายใน 2 รูปแบบที่กล่าวมาแล้ว คือ เป็นการวิเคราะห์ทั้งก่อนและหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นรูปแบบที่มีได้มุ่งการเชื่อมโยงระหว่างการวิเคราะห์นโยบายที่นำไปปฏิบัติแล้ว กับนโยบายที่ยังไม่ได้นำไปปฏิบัติ แต่ยังรวมถึงการวิเคราะห์ที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องหลายช่วงเวลา เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น

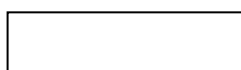
โดยสรุปผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะก่อนนำนโยบายไป และหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มต้นด้วยกระบวนการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และจบด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ส่วนรูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะแบบบูรณาการจะเริ่มต้นด้วยกระบวนการวิเคราะห์เพื่อทราบปัญหาที่จะแก้และจบด้วยการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหา

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยพบปัญหาเกี่ยวกับนโยบายเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หลังการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติเพื่อการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะว่าปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกิดจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์นโยบายดังกล่าวในที่นี้ก็คือเพื่อที่จะทราบว่าวิธีหรือทางเลือกของนโยบายในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคืออะไรดังภาพประกอบ 2 รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์หลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ:
เพื่อทราบสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตและการเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้น



การกำหนดนโยบาย: เพื่อทราบปัญหาที่จะแก้



การนำนโยบายไปปฏิบัติ: เพื่อแก้ปัญหา



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะหลังการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ที่มา: ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพนธ์. (2541). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. หน้า 109.

1.4 กระบวนการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ(The Process of Policy Analysis)

เมื่อศึกษารูปแบบของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมาแล้ว เราจะศึกษาว่า การวิเคราะห์นโยบายมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญอะไรบ้าง ดังนี้

1.4.1 กระบวนการวิเคราะห์นโยบายของ E.S. Quade

Quadeแบ่งกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญของการวิเคราะห์นโยบายไว้ว่าอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

(1) การกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์ (Formulation) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัญหาที่จะแก้ไขว่ามีสภาพปัญหาอย่างไร มีสาเหตุสำคัญประการใดบ้าง พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา หากมีหลายวัตถุประสงค์ก็ให้จัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ไว้เนื่องจากวัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา

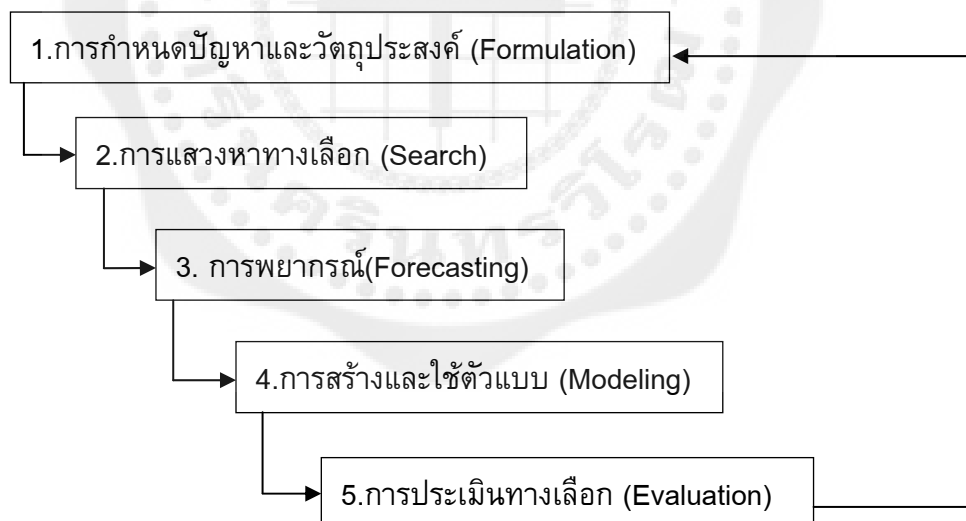
(2) การแสวงหาทางเลือก (Search) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์นโยบายหลังจากได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการระบุการกำหนด และการกลั่นกรองทางเลือก เพื่อให้เหลือทางเลือกจำนวนไม่มากเกินไป ในการประเมินโดยละเอียด

(3) การพยากรณ์ (Forecasting) เป็นขั้นตอนของการพยากรณ์ถึงผลที่จะตามมา หรือที่จะเกิดขึ้น หลังจากการตัดสินใจเลือกและนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตลอดจนผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจะมีทั้งผลกระทบที่ตั้งใจ (Intended Impacts) และผลกระทบที่ไม่ได้ตั้งใจ (Unintended Impacts) โดยขึ้นอยู่กับลักษณะ หรือคุณภาพของทางเลือกและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นอยู่ในขณะนำทางเลือกไปปฏิบัติเป็นสำคัญ

(4) การสร้างและใช้ตัวแบบ (Modeling) เป็นขั้นตอนการสร้างและใช้ตัวแบบ เพื่อเป็นกรอบในการวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งผลกระทบนั้น มีทั้งผลกระทบที่ตั้งใจให้เกิดขึ้น และไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น

(5) การประเมินทางเลือก (Evaluation) เป็นขั้นตอนการเปรียบเทียบทางเลือกที่ได้กลั่นกรองไว้ในขั้นตอนที่ 2 (การแสวงหาทางเลือก) โดยจะนำมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญว่าทางเลือกใดจะให้ประโยชน์สูงสุด และมีความเป็นไปได้สูงสุด

โดยสรุปผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษากระบวนการหรือขั้นตอนการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ เสมือนเป็นการเดินตามขั้นบันไดที่จะต้องดำเนินการทีละขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดปัญหา และวัตถุประสงค์การแสวงหาทางเลือก การพยากรณ์ การสร้างและใช้ตัวแบบ และการประเมินทางเลือก ดังภาพประกอบ 3 กระบวนการวิเคราะห์นโยบายของ E.S. Quade



ภาพประกอบ 3 กระบวนการวิเคราะห์นโยบายของ E.S. Quade

ที่มา: ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิพงษ์. (2541). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. หน้า 110.

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจและเข้าใจเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังเป็นหัวใจสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือมีความพยายามต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อตนเองหรือสังคมส่วนรวม แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคล การเรียนรู้เรื่องแรงจูงใจ ก็เปรียบเสมือนการเรียนรู้เรื่องสาเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น หากต้องการศึกษาความต้องการที่มีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจึงจำเป็นต้องเข้าใจเรื่องการจูงใจที่มีผลกระตุ้นให้เกิดความต้องการ

แรงจูงใจ (Motives) มาจากภาษาละตินที่หมายถึง กระตุ้น และเป็นไปไม่ได้เลยที่เราจะระบุแรงจูงใจของบุคคลได้ จนกว่าบุคคลนั้นจะได้ปฏิบัติ ด้วยการสังเกต สิ่งที่บุคคลบางคนพูดหรือกระทำภายในสถานการณ์บางอย่าง คำว่าแรงจูงใจ จะหมายถึง กระบวนการจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรมบุคคล (สมยศ นาวิการ. 2540: 287) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้นิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

เวนเดลเอลเฟรนช์ (Wendell L. French) ให้นิยามว่า “การจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาและความเต็มใจของบุคคลที่ได้ใช้ความพยายามในการกระทำกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง” (ทองใบ สุตชาติ. 2544: 193)

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือแรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดสภาวะบางอย่างทางกายภาพที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดเป็นการกระทำหรือการเคลื่อนไหวเพื่อตอบสนองความต้องการ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2541: 84)

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999) การจูงใจ อาจหมายถึง สภาวะภายในทางจิตใจที่มีความต้องการหรือความอยากที่มีพลังซึ่งความต้องการนั้นๆ จะแปรไปสู่การกระทำบางอย่างออกมาโดยความต้องการนั้นเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจ (สุพานี สฤณีวานิช. 2552: 154)

Harold Koontz (1998) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ คือ การขับเคลื่อนซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจที่เป็นความต้องการหรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (นิติพล ภูตะโชติ. 2556: 184)

โดยสรุปผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจูงใจและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เป็นสิ่งหนึ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น เพื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนต้องการให้บรรลุตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์บางอย่าง และสอดคล้องกับความต้องการของตนเองหรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดการจูงใจในบุคคลนั้นๆ

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ (Types of Motives)

แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ 1.แรงจูงใจตามแหล่งเกิด และ 2.แรงจูงใจตามลักษณะของสิ่งเร้า (ปราณี งามสุต; และจำรัส ตัวสุวรรณ. 2545: 212-213)

1. แรงจูงใจตามแหล่งเกิดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เป็นแรงจูงใจที่มีลักษณะเพื่อความมีชีวิตอยู่ เป็นความจำเป็นตามธรรมชาติของชีวิต เช่น ความต้องการพักผ่อน หายใจ ขับถ่าย เคลื่อนไหว และสนองความต้องการทางเพศ

1.2 แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่มีผลทางจิตใจ ซึ่งจัดว่ามีความสำคัญสำหรับความเป็นมนุษย์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น การยอมรับ ความเอาใจใส่ ความอยากรู้อยากเห็น การยกย่อง ความสนใจ ความรัก

1.3 แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม หรือ แรงจูงใจทางจิตวิทยา แรงจูงใจนี้เกิดจากการเรียนรู้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ผสมผสานกับลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซึ่งมักทำให้แต่ละคนมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยระดับแรงจูงใจในเรื่องนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งแรงจูงใจจากการเรียนรู้ในสังคมแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ ซึ่งอาจจะเป็นความสำเร็จด้านการเรียน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว ฯลฯ

1.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีความรู้สึกอันดีกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์หรือความผูกพันต่อกัน มีเพื่อน ญาติ กลุ่มสมาชิกที่เป็นพวกเดียวกัน มีคนที่เข้าใจซึ่งกันและกัน

1.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการครอบครองและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น รวมทั้งความต้องการมีสถานะที่จะดูแลหรือสั่งการผู้อื่นได้

2. แรงจูงใจตามลักษณะสิ่งเร้า แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

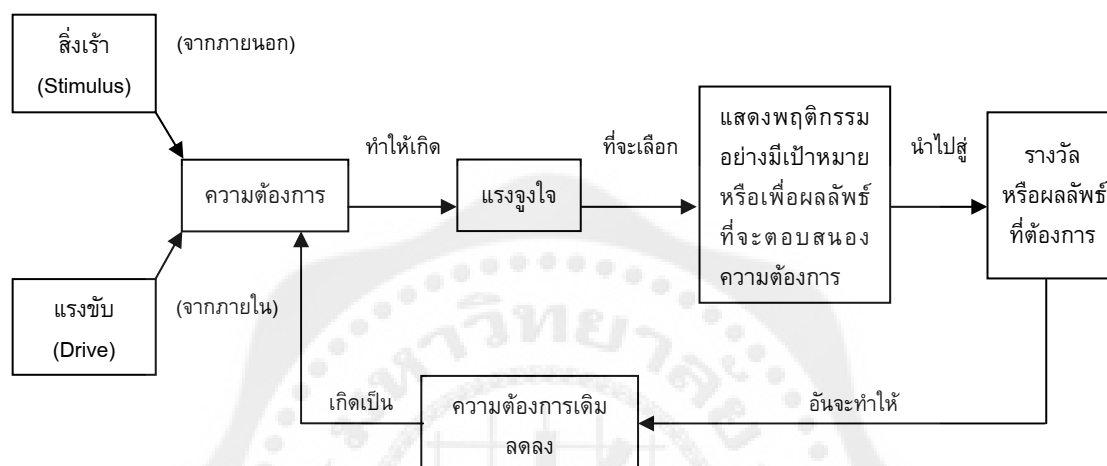
2.1 แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมภายใน เช่น ค่านิยม ความพอใจ ความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติ ความสนใจ ความต้องการ ความตั้งใจ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ โดยสม่ำเสมอ แรงจูงใจภายในจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจภายนอก หากมีการเสริมสร้างให้แรงจูงใจภายในมากก็จะเป็นพลังผลักดันให้ทำอะไรได้ดีมากขึ้น

2.2 แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัว เช่น การได้รับรางวัล การยกย่องชมเชย การถูกลดโทษ ฯลฯ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมชั่วขณะไม่คงทนถาวร บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในขณะที่ต้องการสิ่งดังกล่าว ถ้าหากไม่ต้องการหรือต้องการ แต่รู้ว่า แม้จะกระทำอย่างไรก็ได้ บุคคลมักงดละเว้นไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

2.2 โมเดลหรือตัวแบบของการจูงใจ

กระบวนการของการจูงใจโดยทั่วไป จะเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีความต้องการบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น และเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความหิว ความกระหาย หรือความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการดำรงชีวิตอยู่ หรือความต้องการนั้นเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจบางสิ่ง

บางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน การมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้มีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่อยากจะได้รับบ้าง จึงเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล ผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการ (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552: 155) ดังภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการของการจูงใจ



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการของการจูงใจ

ที่มา:สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. หน้า 155.

2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ 3 ประการ

การจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการปรับแต่งพฤติกรรม (Shaping behavior) ในการทำงาน และแรงจูงใจยังเป็นปัจจัย (Factors) สำคัญในการกำหนดผลสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยการกำหนดความสำเร็จของงานอาจมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ความทะเยอทะยาน ความสามารถ ฯ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) เช่น อายุ การศึกษา เพศ ฯลฯ

นอกจากนี้ ยังมีวิธีกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอีก คือ ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ซึ่งถูกกำหนดโดยองค์ประกอบดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะทำงาน (Willingness to perform)
2. ความสามารถในการทำงาน (Capacity to perform)
3. โอกาสที่จะได้ทำงาน (Opportunity to perform)

โดยสรุปผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความสามารถในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับความสามารถของบุคคลในการทำงาน เช่น ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ แต่ทั้งนี้ บุคคลก็อาจจะไม่สามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้ หากไม่มีโอกาสจะ

ทำงาน และเมื่อได้ทำงานแล้วบุคคลคนนั้น ต้องมีความตั้งใจที่จะทำงาน ซึ่งหมายความว่า การมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบ 3 ประการที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจ จะต้องกระทำควบคู่ไปกับความสามารถและโอกาสในการทำงาน นั่นคือ เมื่อคนผู้นั้นมีโอกาสดำเนินงานแล้ว จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มความสามารถ โดยการสอนงานหรือการฝึกอบรม (สุธรรม รัตนโชติ. 2552: 104-105)

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

2.4.1 กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (The Content theories of Motivation) หรือ ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น ความต้องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (3) ทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (4) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 81-82)

2.4.2 กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงกระบวนการ (Process Approaches) มุ่งที่จะอธิบายศึกษาวิเคราะห์และบรรยาย กระบวนการที่คนเราจะแปลงความคิด ความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางอย่าง ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-setting Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2552: 168)

โดยผู้วิจัยสนใจและเลือกกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (The content theories of motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎี 2 องค์ประกอบ หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครโดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหาสาระ (Content Theories) หรือ บางครั้งอาจเรียกว่า Substantive Theories โดยมุ่งพยายามชี้และอธิบายให้เห็นถึงเนื้อหาความ (Topics) และมักตั้งคำถามด้วยคำว่า อะไร (What) ซึ่ง เฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก เป็นนักทฤษฎีคนหนึ่งที่น่าสนใจในด้านนี้ เฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก และสมาคมได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ และได้คาดการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพที่พอใจ และผลงานในกลุ่มของนักบัญชีกับวิศวกร ด้วยวิธีการทำแบบสอบถามและโดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งคำตอบที่ได้มีความชัดเจนอย่างมาก คือ กลุ่มคนที่รู้สึกดีกับงาน จะมีความแตกต่างไปจากกลุ่มคนที่คิดว่างานไม่ดี โดยกลุ่มแรก เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงาน จะเกิดจาก

ปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน (Extrinsic Factors) กับ กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงาน จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน (Intrinsic Factors) จากผลการวิจัยของ เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์กและสมาคม พอที่จะสรุปให้ทราบได้ว่า คนมีทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยที่เกิดขึ้น มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้แบ่งออกไว้ดังนี้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2556: 6-8- 6-11)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากเจ้าหน้าที่หรือพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะเป็นการสร้างความไม่พอใจ ตลอดจนไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration) นโยบายขององค์การ หรือระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตต่อพนักงานหรือบุคลากรในงานที่รับผิดชอบ การขาดความเป็นธรรม การไม่ดำรงรักษาและไม่ให้ความมั่นคงกับพนักงานหรือบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบไม่ชัดเจน ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคล

2. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ เป็นคนผูกใจเจ็บ ผูกพยาบาท ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่รับคำแนะนำ วิชาการ หรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในหน่วยงานหรือองค์การ

3. ความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นความสัมพันธ์หลายฝ่ายด้วยกัน

- 3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) มีช่องว่างมาก ไม่สามารถเข้ากันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชา โดยวางตนเหนือกว่าไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น เกิดความเป็นความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

- 3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน โดยต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวเองรอด เอารอดเอาเปรียบ ท้าถมเพื่อนร่วมงาน ชอบเสียดสี สาระแนแสบอด ขี้อิจฉา ไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นมิตร ทำให้เกิดความเบียดเบียนขององค์การหรือหน่วยงาน

- 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) เป็นพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีปัญหา เข้ากันไม่ได้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

4. สภาพของการทำงาน (Working Condition) เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน บรรยากาศที่ตั้งของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ปริมาณงานมากเกินไป

5. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าจ้าง ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเก่า-ใหม่ ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่แตกต่างกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่การงานช้าเกินไป

ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงาน บุคลากร หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่ใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจที่ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง สร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) องค์ประกอบหรือปัจจัยสิ่งนี้ นับได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุด การแก้ปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ อย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอื่นๆ ต่อไป

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลทั่วๆ ไป แม้แต่คนในสังคมที่ให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถในการทำงานทำงานบรรลุผล สิ่งเหล่านี้จะสร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานผู้นั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้น จูงใจให้ทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะงาน (Work Itself) งานที่มีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ล้วนเป็นงานที่สรรค์สร้างท้าทาย จูงใจให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่รู้สึกพอใจที่จะทำงาน

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) เมื่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานใดๆ อย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานหรือเจ้าหน้าที่จะมีความพึงใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หากพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (Growth) เมื่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่มองเห็นโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเกิดเป็นแรงจูงใจให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ดังภาพประกอบ 5 แสดงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ

ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ (ปัจจัยอนามัย)	ปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ)
- นโยบายและการจัดการบริษัท - เทคนิคการควบคุมดูแล - เงินเดือน - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพการทำงาน	- ความสำเร็จ - การได้รับการยอมรับ - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า - การเติบโต
←	→
สูง ความไม่พึงพอใจ	ความพึงพอใจ สูง

ภาพประกอบ 5 แสดงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ

ที่มา: วิเชียร วิทยอุดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 6-9.

3. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)

จากอดีตจนถึงปัจจุบันต่างยอมรับว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นผู้ที่ มีบทบาทอย่างสำคัญที่เข้ามามีส่วนช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการระงับยับยั้งมิให้สาธารณภัยที่เกิดขึ้นสร้างความเสียหายแผ่ขยายได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การมีเครือข่ายอาสาสมัครภาคประชาชนที่มีความเข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ยอมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและระงับภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพในที่นี้ขอกกล่าวถึงบทบาทหน้าที่และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

3.1 หน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเจ้าพนักงานในที่นี้ คือ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ต่างๆ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และให้มีรูปแบบ เครื่องหมาย และบัตรประจำตัว ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558?: 1)

3.2 วินัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)

ในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจำเป็นต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัย เพื่อเป็นกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตน โดยเคร่งครัดตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 มีดังนี้ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558?: 15)

(1) สนับสนุนและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา โดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ อปพร.ที่ตนสังกัด

(3) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องแต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เป็นการตอบแทน

(5) รักษาความสามัคคีในหมู่คณะ และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

(6) ต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

(7) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ดื่มสุราของมึนเมา

(8) ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อประชาชน

(9) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(10) ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ

(11) ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจากการปฏิบัติหน้าที่

3.3 สิทธิของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.)

สิทธิของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่พึงมีตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558?: 86-90) กล่าวโดยสรุปคือ

(1) สามารถแต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมาย อปพร.

(2) ใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

(3) ได้รับความคุ้มครองตามระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและหน้าที่อื่นตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย

(4) ส่วนลดอัตราค่าโดยสารรถประจำทาง ลงลดร้อยละ 20 โดยบริษัท ขนส่ง จำกัด (บขส.) อนุมัติให้ลดหย่อนค่าโดยสารรถประจำทางในเส้นทางรถโดยสารประจำทางหมวด 2 (ระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัด) และหมวด 3 (ระหว่างจังหวัด)

(5) ส่วนลดอัตราค่าโดยสารรถไฟ ในอัตราร้อยละ 20 เฉพาะการเดินทางในรถนั่งชั้น 3 ธรรมดา (ยกเว้นค่าธรรมเนียมต่างๆ ไม่ได้ส่วนลด) ระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน รวม 4 เดือนของทุกปี

(6) เงินสงเคราะห์เมื่อได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยมูลนิธิอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สงเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) แก่สมาชิก อปพร.หรือทายาท กรณีบาดเจ็บ (แพทย์รักษารักษาเกิน 3 วัน ขอรับเงินสงเคราะห์รายละ 2,000 บาท) กรณีทุพพลภาพพิการหรือสูญเสียอวัยวะ (ขอรับเงินสงเคราะห์รายละ 3,000 บาท) กรณีเสียชีวิต (ขอรับเงินสงเคราะห์ค่าจัดการศพรายละ 5,000 บาท)

นอกจากนี้ หากการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นไปตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 สามารถขอรับเงินสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 ได้ตามหลักเกณฑ์ โดยจะได้รับการคุ้มครองในกรณีที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ แก่สมาชิก อปพร. หรือทายาท

3.4 การคัดเลือกและการฝึกอบรม

3.4.1 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าเป็น อปพร. ในสังกัด

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558?: 13-14) ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับสมัครและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเข้าเป็น อปพร. (เพื่อความเข้าใจที่ง่าย ในที่นี้ขอกล่าวเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร) โดยผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. จึงจะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็น อปพร. (กรณีรับสมัครใหม่) ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

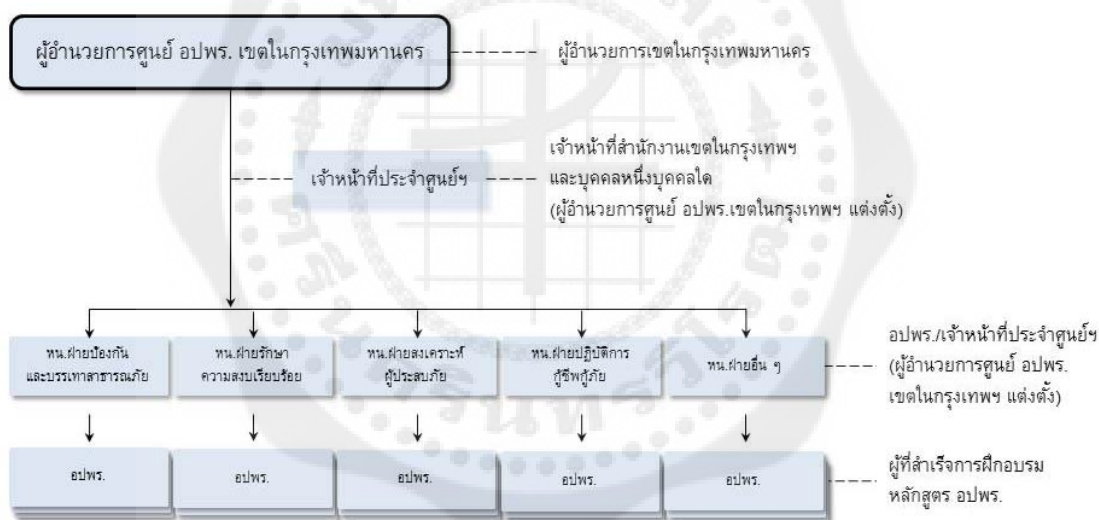
- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- (3) มีภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์ อปพร. นั้นๆ
- (4) เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นคนวิกลจริต
- (6) ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม หรือในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม

3.4.2 การฝึกอบรมบุคคลเข้าเป็น อปพร. ในสังกัด

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 กำหนดให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) เป็นผู้ที่มีอำนาจอนุมัติโครงการฝึกอบรม อปพร. และกำกับดูแลให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด และให้ศูนย์ อปพร. ที่จัดฝึกอบรมหลักสูตรการอบรม อปพร. จัดทำเครื่องหมาย อปพร. และวุฒิบัตร (หลักสูตรจัดตั้ง) เพื่อมอบให้แก่ อปพร. ที่ผ่านการฝึกอบรม และให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร (ผู้อำนวยการเขต) จัดทำทะเบียนประวัติของ อปพร. ตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนดให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ อปพร. จะพ้นจากสมาชิกภาพเมื่อขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดและ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ต้นสังกัดสั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ หรือตาย หรือลาออก หรือผู้อำนวยการ ศูนย์ อปพร. ต้นสังกัดสั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ

3.5 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครรับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) คือ กำกับดูแลการฝึกอบรมอาสาสมัครของกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นรองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ตลอดจนให้ผู้ว่าราชการเขตในแต่ละเขต เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) คือ มีอำนาจสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครของกรุงเทพมหานครโดยจัดตั้งฝ่ายต่างๆ ในศูนย์ อปพร.เขต ดังภาพประกอบ 6 แสดงสายการปกครองบังคับบัญชาและโครงสร้างของศูนย์ อปพร.เขตในกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 6 แสดงสายการปกครองบังคับบัญชาและโครงสร้างของศูนย์ อปพร.เขตในกรุงเทพมหานคร

ที่มา: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558?). คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. หน้า 9.

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนนั้น มีผู้ทำการศึกษาวิจัยอยู่จำนวนหนึ่ง แต่จากการศึกษาค้นคว้าสามารถหางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องและสามารถประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

วิไลวรรณ ธีรชุตินันท์ (2553:บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอกการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าเพศอายุระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและสถานภาพแตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในขณะที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่สังกัดอำเภอต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญความคาดหวังในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอกเพิ่มเติมได้แก่ 1) สวัสดิการต่างๆ 2) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3) การกระจายเจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนประจำจุดต่างๆ ให้ทั่วถึง

จำเริญสุพรรณ โภชน์เจริญ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา พบว่า อปพร.ที่มีอายุการศึกษาและระยะเวลาการเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่แตกต่างกันมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่แตกต่างกัน การแจ้งเตือนภัยต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือสังคมและส่วนราชการอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบ คือ กฎระเบียบทำให้การปฏิบัติงานมีขั้นตอนล่าช้าประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกอปพร. ข้อเสนอแนะพบว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันภัยควรมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอปพร.

กมลวรรณ กลิ่นโพธิ์กลับ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเกิดจาก (1) การมีอาชีพซึ่งเป็นงานประจำ และมีความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน (2) ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. (3) อปพร. ไม่รู้บทบาทหน้าที่ที่แท้จริง (4) ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (อปพร.) (5) ไม่มีความสมัครตั้งแต่เริ่มต้น (ถูกบังคับให้เป็น อปพร.) (6) ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มกับความเสี่ยงภัย (7) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ไม่พร้อม (8) ขาดการประสานงานที่ดี (9) ขาดความพร้อมในเรื่องการป้องกันตัว (10) ขาดความรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

รุ่งทิวา จันทรวชิต (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเลอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้แก่การยอมรับนับถือความสำเร็จในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ ตลอดจนการบังคับบัญชาและการนิเทศงานโดยมีข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานโดยผ่านการสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานให้ลุล่วงการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์แบบแผนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจัดอุปกรณ์ปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและให้การยอมรับรวมทั้งมีความเชื่อมั่นในความสามารถของอาสาสมัครป้องกันภัยฯ

พิเชษฐ สมบูรณ์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันได้แก่ความท้าทายของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการได้รับการยอมรับนโยบายองค์การความเจริญเติบโตและพัฒนาการและค่าตอบแทน ซึ่งผู้ที่มีเพศระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแตกต่างกันจากการศึกษาเพื่อหาปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีข้อเสนอแนะแนวทางสำคัญเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้แก่การมีค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) การให้ความสำคัญกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพิ่มมากขึ้นและการมีสวัสดิการด้านการประกันอุบัติเหตุหรือตรวจสุขภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยศึกษาประชาชนทั่วไปที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เป็น ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครจำนวน 69,648 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็น ประชาชนที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชาชนทั่วไป ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครจำนวน 398 คน เป็น แขวงบางคอแหลม 105 คน แขวงวัดพระยาไกร 122 คน และแขวงบางโคล่ 172 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรยามาเน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551: 45-60)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e แทน ความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง = 0.05

แทนค่า

$$N = \frac{69,648}{1+69,648(0.05)^2}$$

$$= 397.72$$

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 398 คน

ขั้นที่ 2

จำแนกประชากรออกเป็นแขนงๆ จำนวน 3 แขนง ได้แก่ แขนงบางคอแหลม 18,354 คน แขนงวัดพระยาไกร 21,405 คน แขนงบางโคล่ 29,889 คน รวมเป็น 69,648 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 398 คน รายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

รายการ	เขตบางคอแหลมมีประชาชนมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปจำนวน 69,648 คน		
	แขวงบางคอแหลม	แขวงวัดพระยาไกร	แขวงบางโคล่
จำนวนประชากรแต่ละแขวง	18,354 คน	21,405 คน	29,889 คน
จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแขวง	$\frac{398 \times 18,354}{69,648}$	$\frac{398 \times 21,405}{69,648}$	$\frac{398 \times 29,889}{69,648}$
(จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 398 คน)	= 105 คน	= 122 คน	= 171 คน

ขั้นที่ 3

แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 398 คน ออกเป็น 3 แขนง โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชาชน ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้จำนวนตัวอย่างในแต่ละแขวง คือ แขวงบางคอแหลม 105 คน แขวงวัดพระยาไกร 122 คน แขวงบางโคล่ 171 คน

ขั้นที่ 4

จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบไม่แทนที่ โดยสุ่มตัวอย่างจากประชาชนแต่ละแขวงตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการในการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นคำถามที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี ระเบียบมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน การรับทราบข่าวในการรับสมัครสาเหตุการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบประเมินคำถามออกมาเป็นระดับมาตราส่วนตามความคิดเห็น กำหนดมาตราส่วน 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551: 75)

ระดับความคิดเห็น	น้ำหนักของตัวเลือก	
มากที่สุด	ให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อลำดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.01- 5.00	หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.01 -4.00	หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00	หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.01 -2.00	หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.01-1.00	หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนในพื้นที่บางคอแหลม ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บกลับคืนหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จ โดยเฉลี่ยตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแขวงให้แก่ผู้นำชุมชน

2. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแปลผลจากโปรแกรมคำนวณคอมพิวเตอร์โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า F test วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “สารนิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ (2) ด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (3) ด้านปัจจัยเชิงจิต (Motivation Factors) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดทำจากประชากรจำนวน 398 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลับนอน) ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลับนอน) ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลมกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	287	72.10
หญิง	111	27.90

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 – 30 ปี	84	21.10
31 – 40 ปี	171	43.00
41 – 50 ปี	102	25.60
51 – 60 ปี	23	5.80
61 ขึ้นไป	11	2.80
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	17	4.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	76	19.10
อนุปริญญา/ปวส.	172	43.20
ปริญญาตรี	127	31.90
สูงกว่าปริญญาตรี	6	1.50
4. อาชีพ		
รับจ้าง	76	19.10
รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ/พนักงานของรัฐ	69	17.30
ธุรกิจส่วนตัว	144	36.20
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ	49	12.30
ค้าขาย	60	15.10
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.00
10,001 – 20,000 บาท	140	35.20
20,001 – 30,000 บาท	210	52.80
30,001 – 40,000 บาท	38	9.50
40,001 เป็นต้นไป	6	1.50
6. ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลักบ้าน)		
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.00
1-3 ปี	145	36.40
4-6 ปี	156	39.20
7-9 ปี	70	17.60
10 ปีขึ้นไป	19	4.80

จากตาราง 3 ข้อ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศผลการศึกษา พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุ ตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 287 คนคิดเป็นร้อยละ 72.10 และ เพศหญิงจำนวน 111 คนคิดเป็นร้อยละ 27.90 ตามลำดับ

ข้อ 2 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปีจำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุระหว่าง 21 - 30 ปีจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 21.10 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 5.80 อายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 2.80 และน้อยที่สุดคืออายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

ข้อ 3 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 172 คนคิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 127 คนคิดเป็นร้อยละ 31.90 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 19.10 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 4.30 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ข้อ 4 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวจำนวน 144 คนคิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 อาชีพรับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ/พนักงานของรัฐ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 อาชีพค้าขาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และน้อยที่สุดคืออาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ข้อ 5 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 210 คนคิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท จำนวน 140 คนคิดเป็นร้อยละ 35.20 รายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 รายได้ต่อเดือน 40,001 บาท เป็นต้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ข้อ 6 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม(พักอาศัยหลักนอน)ของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษา พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลักนอน) 4 - 6 ปี จำนวน 156 คนคิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ ระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ระยะเวลา 7 - 9 ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม

ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม จำนวน 49 ข้อประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ 3. ความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร. ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับความคิดเห็นคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็นปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
นโยบายและการบริหาร			
การดำเนินงานด้าน อปพร.ให้ความสำคัญกับท่านหรือ อปพร.มากน้อยเพียงใด	4.02	0.95	มากที่สุด
ท่านเคยศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของ อปพร. มากน้อยเพียงใด	3.86	0.86	มาก
ในแต่ละปี ท่านทราบเรื่องการรับสมัคร อปพร. มากน้อยเพียงใด	3.87	0.93	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
ท่านเห็นด้วยกับการรับสมัคร อปพร.เพื่อเพิ่ม จำนวน อปพร.ในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด	4.03	0.86	มากที่สุด
การบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มจำนวน อปพร.ท่านเห็นว่า มีผลดีที่มากน้อยเพียงใด	4.10	0.83	มากที่สุด
ท่านคิดว่า อปพร.ช่วยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในพื้นที่/ชุมชนได้มากน้อยเพียงใด	4.09	0.89	มากที่สุด
ท่านคิดว่า อปพร.ทำงานซ้ำซ้อนกับเจ้าหน้าที่ ป้องกันภัยมากน้อยเพียงใด	2.87	1.38	ปานกลาง
กฎหมายกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก อปพร.ไว้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด (มีภูมิสำเนา หรือ ถิ่นที่อยู่ในเขตของศูนย์ อปพร. นั้นๆ)	4.12	0.85	มากที่สุด
กฎหมายกำหนดวินัยของ อปพร. ว่าต้องปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด	4.23	0.79	มากที่สุด
ท่านคิดว่า อปพร. ช่วยงานเจ้าหน้าที่รัฐ ใน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือเป็น จิตอาสาได้มากน้อยเพียงใด	4.12	0.95	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและบริหาร	3.93	0.93	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
การบังคับบัญชาควบคุมดูแล			
ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต(ผอ.เขต) สามารถ ควบคุมดูแลสถานการณ์ กรณีเกิด สาธารณภัยขึ้นในพื้นที่	4.13	0.95	มากที่สุด
ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และ อปพร. ภายใต้การควบคุมดูแลของ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต	3.86	0.85	มาก
ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต สามารถควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน อปพร. ได้อย่างเหมาะสม	3.79	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการบังคับบัญชาควบคุมดูแล	3.93	0.87	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ท่านสามารถประสานงานเรื่อง อปพร.กับเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความร่วมมืออย่างดี	4.18	0.87	มากที่สุด
ท่านมีความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเป็น มิตรที่ดีต่อท่าน	3.94	0.99	มาก
ท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อน อปพร.เป็นอย่างดี	3.99	0.93	มาก
ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมและงานราชการ ร่วมกับเพื่อน อปพร.โดยไม่หวังผลตอบแทน	3.96	0.90	มาก
ท่านมีความต้องการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีที่ดี กับเพื่อน อปพร.ด้วยกัน	3.87	1.05	มาก
ท่านจะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือหรือบรรเทา สาธารณภัยไม่ว่าท่านจะเป็น อปพร.หน่วยใด	3.74	1.08	มาก
ในกลุ่มเพื่อน อปพร.ของท่านมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	4.10	0.81	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	0.95	มาก

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยการอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาศักดิ์ป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
คำตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ			
ท่านคิดว่า ค่าตอบแทน อปพร.ที่กฎหมาย กำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไป ได้รับไม่เกิน 200 บาท/วัน)	4.09	0.88	มากที่สุด
ท่านคิดว่า การแต่งเครื่องแบบ อปพร.และการ ประดับเครื่องหมาย อปพร.มีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด	3.43	1.36	มาก
ท่านคิดว่าวิทยุสื่อสารของทางราชการที่ อปพร.สามารถใช้ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ก่อนใช้ต้องได้รับ อนุญาต ให้ใช้วิทยุสื่อสารได้)	4.09	0.87	มากที่สุด
ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยการอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาศักดิ์ป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
ท่านคิดว่า การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสาร รถไฟ ในอัตราร้อยละ 20 ทุกกระยะทาง เฉพาะ ที่นั่งชั้น 3 ชั้น (ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ไม่ได้ รับการยกเว้น) ระหว่างเดือน มิ.ย.-ก.ย.ของปี เป็นระยะเวลา 4 เดือน มีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด	4.04	0.86	มากที่สุด
ท่านคิดว่า ประกาศเกียรติคุณและเข็มชูเกียรติ สำหรับ อปพร.ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละปี มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	3.73	1.23	มาก

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)
ท่านคิดว่า การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง ดิเรกคุณาภรณ์ แก่ อปพร.ที่ทำคุณงาม ความดี ตามหลักเกณฑ์ที่มีความเหมาะสม มากนักน้อยเพียงใด (ชั้นเริ่มต้น เหรียญเงิน ดิเรกคุณาภรณ์)	4.24	0.86	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ	3.94	1.01	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ท่านคิดว่า หน่วยงานภาครัฐจัดเตรียมเครื่องมือ/ อุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่ อปพร. มีความเหมาะสมมากนักน้อยเพียงใด	3.92	0.86	มาก
การจัดตั้งหน่วยของ อปพร.ในพื้นที่ ท่านคิดว่า เหมาะสมมากนักน้อยเพียงใด	3.89	0.94	มาก
ท่านคิดว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐให้อิสระแก่ อปพร. ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	4.09	0.97	มากที่สุด
ท่านคิดว่า สาธารณภัยกับจำนวน อปพร.และ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีเพียงพอต่อการดูแลความ ปลอดภัยในพื้นที่มากนักน้อยเพียงใด	4.02	0.88	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.913	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.935	มาก

จากตาราง 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในนโยบายว่าด้วย
กิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
เขตบางคอแหลม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.94$)
เมื่อพิจารณารายด้าน (เรียงจากมากไปหาน้อย) สรุปผลได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าท่านคิดว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐให้อิสระแก่ อปพร.ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.97$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่า สาธารณภัย กับ จำนวน อปพร. และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงพอต่อการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมากและน้อยที่สุด คือ การจัดตั้งหน่วยของ อปพร.ในพื้นที่ ท่านคิดว่าเหมาะสมมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือท่านสามารถประสานงานเรื่อง อปพร.กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความร่วมมืออย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.87$) รองลงมาคือในกลุ่มเพื่อน อปพร.ของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือท่านจะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือหรือบรรเทาสาธารณภัยไม่ว่าท่านจะเป็น อปพร.หน่วยใด อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 3 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 1.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ แก่ อปพร.ที่ทำคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ชั้นเริ่มต้น เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่า ค่าตอบแทน อปพร.ที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับรายข้อที่ว่า ท่านคิดว่าวิทยุสื่อสารของทางราชการที่ อปพร.สามารถใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ก่อนใช้ต้องได้รับอนุญาต ให้ใช้วิทยุสื่อสารได้) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าการแต่งเครื่องแบบ อปพร.และการประดับเครื่องหมาย อปพร.มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ลำดับที่ 4 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ กฎหมายกำหนดวินัยของ อปพร. ว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ กฎหมายกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก อปพร.ไว้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด (มีภูมิสำเนา หรือ ถิ่นที่อยู่ในเขตของศูนย์ อปพร.นั้นๆ) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับรายข้อที่ว่า ท่านคิดว่า อปพร. ช่วยงานเจ้าหน้าที่รัฐ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือเป็นจิตอาสาได้มากน้อยเพียงใด และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่า อปพร.ทำงานซ้ำซ้อนกับเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 5 ด้านการบังคับบัญชาควบคุมดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่า ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ผอ.เขต) สามารถควบคุมดูแลสถานการณ์ กรณีเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.95$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ของเจ้าหน้าที่ และ อปพร. ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต สามารถควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของ อปพร. ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในนโยบาย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)
ความสำเร็จของงาน			
ท่านต้องการมีความสำคัญต่อสังคมและชุมชน จึงทำงานด้านจิตอาสาให้ประสบความสำเร็จ	3.90	0.97	มาก
ท่านมีประสบการณ์ช่วยเหลือสังคมหรือทำงาน ด้านจิตอาสาได้สำเร็จ	4.00	0.88	มาก
ความสำเร็จในการบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร.	3.83	0.97	มาก
ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานด้าน จิตอาสา ทำให้ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามา เป็น อปพร.	4.02	0.96	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.94	มาก
การได้รับการยอมรับ			
ท่านต้องการได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนบ้านและชุมชน อปพร. จึงเป็นบทบาทหนึ่ง ที่จะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ	3.78	1.14	มาก
ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.86	1.15	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการได้รับการยอมรับ	3.82	1.15	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)
ลักษณะของงาน			
ท่านต้องการเป็นผู้ประสานงานหรือตัวแทน ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการให้แก่เพื่อนบ้านและชุมชน	3.99	0.95	มาก
ท่านต้องการงานที่มีความท้าทายใน ความสามารถหรือมีความเสี่ยง เช่น งานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	4.09	0.82	มากที่สุด
ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านต้องการใช้ ความคิดและปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ต้องมีการ ควบคุม	3.91	0.97	มาก
ท่านต้องการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้ความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่	4.01	0.91	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะของงาน	4.00	0.91	มาก
ความรับผิดชอบ			
ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการ- การศูนย์ อปพร. ในการรับมอบหมายงาน	4.16	0.87	มากที่สุด
แม้งานจิตอาสาจะมีความจำเจ แต่ท่านยินดีและ พยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ	4.02	0.92	มากที่สุด
เมื่อมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตอาสา ท่านยินดีเสียสละเวลาในการทำงานประจำ เพื่อ มาปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม	3.96	0.95	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.92	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)
ความก้าวหน้า			
ท่านมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนใน เรื่องการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของ อปพร.ทุกปี	4.18	0.84	มากที่สุด
ท่านต้องการยกสถานภาพของตนทางสังคม เพื่อให้ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชนและเพื่อนบ้าน	3.64	1.27	มาก
ท่านมีความต้องการเป็นผู้นำในด้านการมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือสังคม	3.96	0.94	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้า	3.93	1.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.99	มาก

จากตาราง 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตบางคอแหลม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน (เรียงจากมากไปหาน้อย) สรุปผลได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าท่านต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ในการรับมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือ แม้งานจิตอาสาจะมีความจำเจ แต่ท่านยินดีและพยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ เมื่อมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตอาสา ท่านยินดีเสียสละเวลาในการทำงานประจำ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านต้องการทำงานที่มีความท้าทายในความสามารถหรือมีความเสี่ยง เช่น งานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ท่านต้องการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่ และน้อยที่สุด คือ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านต้องการใช้ความคิดและปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุม อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 3 ความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานด้านจิตอาสา ทำให้ท่านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.96$) รองลงมา คือ ท่านมีประสบการณ์ช่วยเหลือสังคมหรือทำงานด้านจิตอาสาได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในการบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร.

ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 1.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนในเรื่องการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของ อปพร.ทุกปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.84$) รองลงมา คือ ท่านต้องการเป็นผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ท่านต้องการยกสถานภาพของตนทางสังคม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชนและเพื่อนบ้าน

ลำดับที่ 5 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 1.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 1.15$) รองลงมา คือ ท่านต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้าน และชุมชน อปพร. จึงเป็นบทบาทหนึ่งที่จะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร.

ความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร.	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การทำงานด้านจิตอาสาเป็นความสำเร็จที่สร้าง ความภาคภูมิใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านมี ความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร.	4.01	0.96	มากที่สุด
ท่านต้องการเป็นผู้เสียสละ มีจิตอาสา ไม่ แสวงหาผลประโยชน์	3.84	1.12	มาก
ท่านต้องการเป็น อปพร.เพื่อพัฒนาตัวเองให้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนบ้านและชุมชน	4.06	0.88	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร.	3.97	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.98	มาก

จากตาราง 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร. ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ (เรียงจากมากไปหาน้อย) พบว่ารายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านต้องการเป็น อปพร. เพื่อพัฒนาตัวเองให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนบ้านและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ การทำงานด้านจิตอาสา เป็นความสำเร็จที่สร้างความภาคภูมิใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร. อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการเป็นผู้เสียสละ มีจิตอาสาไม่แสวงหาผลประโยชน์

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	sig
ชาย	287	3.90	0.20	0.05	0.83
หญิง	111	3.90	0.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	sig
ชาย	287	5.83	0.39	0.07	0.79
หญิง	111	5.82	0.44		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
ต่ำกว่า 20 ปี	7	3.58	0.20	6.42	0.00
21 – 30 ปี	84	3.93	0.19		
31 – 40 ปี	171	3.91	0.20		
41 – 50 ปี	101	3.92	0.17		
51 – 60 ปี	23	3.86	0.19		
61 ปี ขึ้นไป	11	3.74	0.14		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยอนามัย
(Hygiene Factors) จำแนกตามอายุของประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปี ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 20 ปี			-0.34*	-0.33*	-0.34*	-0.28*	-0.16
21 – 30 ปี				0.01	0.01	0.07	0.18
31 – 40 ปี					-0.01	0.05	0.17
41 – 50 ปี						0.06	0.18
51 – 60 ปี							0.12
61 ปี ขึ้นไป							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความเห็นต่อปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
ต่ำกว่า 20 ปี	7	5.74	0.48	0.52	0.76
21 – 30 ปี	84	5.83	0.43		
31 – 40 ปี	171	5.83	0.39		
41 – 50 ปี	102	5.81	0.42		
51 – 60 ปี	23	5.93	0.34		
61 ปี ขึ้นไป	11	5.72	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 การเปรียบเทียบอายุกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	3.87	0.17	0.49	0.75
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	76	3.91	0.19		
อนุปริญญา/ปวส.	172	3.90	0.20		
ปริญญาตรี	127	3.91	0.18		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.82	0.30		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
มัธยมศึกษาตอนต้น	17	5.84	0.43	0.52	0.72
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	76	5.77	0.39		
อนุปริญญา/ปวส.	172	5.82	0.41		
ปริญญาตรี	127	5.85	0.42		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	5.90	0.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบการศึกษากับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

อาชีพ	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
รับจ้าง	76	3.91	0.18	0.51	0.73
รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ/พนักงานของรัฐ	69	3.92	0.20		
ธุรกิจส่วนตัว	144	3.90	0.21		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ	49	3.88	0.19		
ค้าขาย	59	3.92	0.16		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

อาชีพ	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
รับจ้าง	76	5.79	0.48	0.40	0.81
รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ/พนักงานของรัฐ	69	5.87	0.42		
ธุรกิจส่วนตัว	144	5.82	0.35		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ	49	5.82	0.42		
ค้าขาย	60	5.84	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบอาชีพกับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

รายได้	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	3.97	0.10	0.51	0.73
10,001 – 20,000 บาท	140	3.91	0.19		
20,001 – 30,000 บาท	209	3.90	0.20		
30,001 – 40,000 บาท	38	3.93	0.17		
40,001 เป็นต้นไป	6	3.78	0.31		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

รายได้	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	5.95	0.22	0.40	0.81
10,001 – 20,000 บาท	140	5.83	0.42		
20,001 – 30,000 บาท	210	5.81	0.39		
30,001 – 40,000 บาท	38	5.87	0.45		
40,001 เป็นต้นไป	6	5.95	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 การเปรียบเทียบรายได้กับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.79	0.32	0.87	0.48
1-3 ปี	145	3.90	0.18		
4-6 ปี	156	3.91	0.19		
7-9 ปี	70	3.89	0.21		
10 ปี ขึ้นไป	18	3.90	0.21		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่	n	$\bar{X}$	SD	F	sig
น้อยกว่า 1 ปี	8	5.69	0.63	1.82	0.13
1-3 ปี	145	5.83	0.36		
4-6 ปี	156	5.86	0.41		
7-9 ปี	70	5.79	0.45		
10 ปี ขึ้นไป	19	5.63	0.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่กับระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ที่มีระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านระดับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ผู้วิจัยใช้ตัวแปรพยากรณ์ 10 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย 5 ตัว และปัจจัยจูงใจ 5 ตัว ดังนี้ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การบังคับบัญชาควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า เพื่อศึกษาว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ดังนั้น จึงวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis)

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) กับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

Model	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.
		b	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.31	0.61		5.46	0.00
	นโยบายและการบริหาร	-0.01	0.09	-0.00	-0.09	0.93
	การบังคับบัญชาควบคุมดูแล	0.01	0.05	0.02	0.29	0.77
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.05	0.08	-0.03	-0.64	0.52
	ค่าตอบแทนสวัสดิการสิทธิ	0.03	0.07	0.02	0.39	0.69
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.17	0.06	0.15	3.05	0.00*

R Square = 0.03, Adjusted R Square = 0.01, Sig.F = 0.00

จากตาราง 20 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 3.31 + 0.17 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน})$$

ค่า b ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน = 0.17 หมายความว่า จำนวนสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้ความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.) เพิ่มขึ้น 0.17 หน่วยโดยตัวแปรนี้ สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ 3% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

Model	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	Unstandardized		Standardized	F	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		b	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	3.04	0.37		8.31	0.00
	ความสำเร็จของงาน	-0.04	0.05	-0.04	-0.81	0.42
	การได้รับการยอมรับ	-0.03	0.03	-0.05	-1.01	0.31
	ลักษณะของงาน	0.07	0.05	0.06	1.33	0.19
	ความรับผิดชอบ	-0.03	0.02	-0.09	-1.87	0.06
	ความก้าวหน้า	0.31	0.04	0.34	7.27	0.00*

R Square = 0.14, Adjusted R Square = 0.13, Sig.F = 0.00

จากตาราง 21 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 3.04 + 0.31 (\text{ความก้าวหน้า})$$

ค่า b ของความก้าวหน้า = 0.31 หมายความว่า ความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทำให้ความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.) เพิ่มขึ้น 0.31 หน่วยโดยตัวแปรนี้ สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ 14% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลมซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครจำนวน 398 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standarddeviation) ค่าF test ค่า Scheffe สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยขอสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถคาดการณ์ถึงผลวิจัยหลายด้านที่อาจพบในประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยได้สรุปและอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัตินี้ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันผลการวิจัย พบว่า

1.1) คุณสมบัตินี้ด้านอายุของประชาชนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2) คุณสมบัติด้าน เพศ ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่ ระดับการศึกษาของประชาชน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนของประชาชนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุส่งผลต่อความคิดเห็นด้านปัจจัยอนามัยว่า ด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองตามควรแล้วจะเกิดความไม่พอใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแต่ละด้านเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพของ อปพร. ที่มีระดับคุณภาพต่อสังคมและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ระดับคุณภาพดังกล่าวเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่ เขตบางคอแหลม (พักอาศัยหลักนอน) โดยมีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้นที่ส่งผลต่อปัจจัยอนามัย

เมื่อพิจารณาช่วงอายุที่ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยและกลุ่มผู้ใหญ่ที่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 50 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยอายุในช่วงวัยผู้ใหญ่ มีความต้องการในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาควบคุมดูแล มากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย ซึ่งในกลุ่มของผู้ใหญ่นั้นกลางหรือวัยทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีพ การได้แต่งเครื่องแบบ อปพร. การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสาร ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่, สมาชิก อปพร. ด้วยกัน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาควบคุมดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันไปจึงมีผลต่อความต้องการที่ต่างกันของคนแต่ละวัยโดยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ บุญยืน เชียงแสน (2556) ได้ศึกษาเรื่องการจัดดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 51-60 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 60 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

สรุปผลสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอนามัย ปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) พบว่า

1. ปัจจัยอนามัย มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลสมมติฐานที่ 2

1. ปัจจัยอนามัย มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษาเขตบางคอแหลม เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1) สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2) นโยบายและการบริหารการบังคับบัญชาควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิไม่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนพบว่ากรณีที่หน่วยงานภาครัฐให้อิสระในการทำงานมีจำนวน อปพร. และเจ้าหน้าที่ ที่เพียงพอต่อการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่ เป็นแรงจูงใจหรือความต้องการที่ทำให้ประชาชนเข้ามาเป็น อปพร. สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงส่งผลในทิศทางเดียวกับการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เนื่องจาก อปพร. เป็นประชาชนที่มีจิตอาสาในการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลืองานราชการ โดยมุ่งหวังให้การช่วยเหลือนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน หรือมีแต่เป็นผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย ซึ่งส่งผลให้การทำงานด้านสาธารณภัย นอกจากนี้ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือประชาชนและสังคมแต่การจัดตั้งหน่วยของ อปพร. ในพื้นที่เขตบางคอแหลม อาจยังมีข้อควรปรับปรุงที่ต้องพิจารณาแก้ไขต่อไป

ดังนั้นการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้า อปพร. มีความรู้สึกว่าตนขาดอิสระในการทำงาน จำนวน อปพร. และเจ้าหน้าที่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการให้ความช่วยเหลือการจัดตั้งหน่วย อปพร.ในพื้นที่ ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานก็อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพื่อช่วยงานราชการหรือช่วยเหลือผู้อื่น

และอาจมีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กล่าวคือ จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอาจลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพา จันทรวิชิต (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย และงานวิจัยของ วิศรุต แก้วฝ่าย (2553) เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยลำดับแรก คือ การจัดเตรียมและสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันภัยในพื้นที่

- นโยบายและการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชาควบคุมดูแล

ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชาควบคุมดูแล ไม่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ท่านคิดว่า การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์แก่ อปพร. ที่ทำคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ชั้นเริ่มต้น เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์) ท่านสามารถประสานงานเรื่อง อปพร. กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต (ผู้อำนวยการเขต) สามารถควบคุมดูแลสถานการณ์ กรณีเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่กฎหมายกำหนดวินัยของ อปพร. ว่าต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด จะเห็นได้ว่านโยบายดังกล่าวอาจไม่ส่งผลโดยตรงหรือเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่เข้ามาเป็น อปพร. ด้วยลักษณะของนโยบายที่เป็นกฎหมายในการบริหารจัดการของระบบราชการ จึงไม่ได้เป็นนโยบายที่เป็นแรงจูงใจให้มีความต้องการในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1) ความก้าวหน้าส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2) ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

- ด้านความก้าวหน้า

จากผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน แสดงให้เห็นว่า นโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนมีความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

การเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ลำดับแรกก่อนขึ้นทำเนียบเพื่อเป็นสมาชิก อปพร. ประชาชนผู้นั้นจะต้องผ่านการอบรมทุกคนตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จะมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและเสริมสร้างศักยภาพของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนในการเรื่องการอบรมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และเป็นหลักเกณฑ์ข้อแรกของการเป็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาจรวมไปถึงการก้าวไปสู่ภาวะผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ ซึ่งนำไปสู่การยกสถานภาพของถนนทางสังคมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม ชุมชน และเพื่อนบ้าน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล สุขพอ และกานต์ เสกขุนทด (2559) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบล ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก ศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบล ตามลำดับ

- ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

จากผลการวิจัยพบว่าไม่ส่งผลต่อความต้องการในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เนื่องจาก อปพร. ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่เป็นประชาชนที่มีจิตอาสาที่เข้ามาช่วยงานราชการ โดยมีรัฐเป็นผู้ควบคุมดูแล ประกอบกับ ผู้ที่มาเป็น อปพร. มีอาชีพหลักในการดำรงชีพ ซึ่งมีรายได้ประจำอยู่แล้ว ดังนั้น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ จึงอาจไม่ได้เป็นเรื่องที่ส่งผลต่อความต้องการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ข้อเสนอแนะ

1) การส่งเสริมหรือประชาสัมพันธ์ในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ควรมุ่งการประชาสัมพันธ์ไปยังประชาชนกลุ่มคนวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง เพราะกลุ่มเหล่านี้จะมีความสนใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมากกว่าคนในวัยอื่น โดยมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และอาจกำหนดนโยบายที่สร้างแรงจูงใจให้กับคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงาน มากขึ้น

2) การกำหนดนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนควรกำหนดนโยบายในด้านสวัสดิการเพื่อเพิ่มกระตือรือร้นความต้องการในการทำงานด้านอาสาสมัคร และช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3) การกำหนดนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้เพียงพอ ตลอดจนมีการจัดตั้งหน่วย อปพร.ในพื้นที่ที่เหมาะสม โดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการช่วยงานราชการในด้านการดูแลรักษาความปลอดภัยในพื้นที่

4) การกำหนดนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.อย่างต่อเนื่อง

5) หน่วยงานภาครัฐควรแต่งตั้งให้มีกลุ่มการปฏิบัติงานและมอบหมายผ่านหัวหน้ากลุ่มดังกล่าวเพื่อสร้างภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับ อปพร.โดยมีการคัดเลือกหัวหน้ากลุ่มและสับเปลี่ยนกันตามความเหมาะสม โดยรัฐเป็นตัวกลางในการรับทราบและเอื้อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการจัดทำกรวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในพื้นที่อื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. ควรวิจัยโดยนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวิจัยแบบเจาะลึกเพื่อศึกษาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง โดยมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558?). คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. ม.ป.พ.
- กอน-วิ-กา. (2558, 13 กุมภาพันธ์). ช้าซัก! ไฟไหม้บ่อขยะแพรกษา สมุทรปราการ. [นิวส์เอ็มไทย] NEWS MTHAI. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2560, จาก <https://news.mthai.com/general-news/420926.html>
- กมนทรธน์ กลิ่นโพธิ์กลับ. (2553). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. การศึกษาอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญพรธน์ โกชนเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เทศบาลตำบลท่าวังทองอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. (2541). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย [เอสพีเอสเอส] SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญยืน เขียวแสน. (2556). การดำเนินงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล สุขพอ; และกานต์ เสกขุนทด. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ปราจีนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี รามสุต; และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ธารการพิมพ์.

- พิเชษฐ สมบูรณ์. (2555). ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (บริหารรัฐกิจ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB46/%BB46-2g-2553-a0003.html>
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ [แอนด์] & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รุ่งทิวาจันทร์วิชิต. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเลอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (บริหารรัฐกิจ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- วิศรุต แก้วฝ่าย. (2553). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- วิไลวรรณ ชีรุตติมานันท์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (บริหารรัฐกิจ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สุษฎ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนอ อัครมณฑา. (2559). ความรู้เบื้องต้นรัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม: สันทวีกิจ พรินติ้ง.
- สำนักงานเขตบางคอแหลม. (2559). จำนวนประชาชนและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2560, จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkholaem/page/sub/1743>
- สำนักงานเขตบางคอแหลม. (2559). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkholaem>
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2559). สถิติสาธารณภัยและความเสียหายจำแนกตามประเภทของสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.bangkokfire.com/news.php?readmore=405>

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2559). สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก

<http://www.fire199.net/index.php?topic=2782.0>

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. (2540). *หลักปฏิบัติและสวัสดิการ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

อีเวนเซอร์วิช, จอห์น เอ็ม; โคโนพาสก์, โรเบิร์ต; และ แม็คเทอร์สัน, ไมเคิล ที. (2552). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ*. แปลโดย สุธรรม รัตนโชติ. กรุงเทพฯ: ท้อป.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
วิเคราะห์ปัจจัยในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม

แบบสอบถาม

เรื่อง วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา เขตบางคอแหลม

คำชี้แจง

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูล ความคิดเห็น ไปสู่การวิเคราะห์ในภาพรวม โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ขอทราบข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นของท่าน ซึ่งข้อมูลหรือคำตอบที่ได้รับจะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น

2. การวิจัยนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีอาจารย์ คณะสังคมศึกษา เป็นที่ปรึกษา

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ส่วนที่ 2แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในด้านของความพึงพอใจ

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความต้องการมากที่สุด และ เกิดเป็นความพึงพอใจในการเป็น อปพร.มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านมีความต้องการมาก และ เกิดเป็นความพึงพอใจในการเป็น อปพร.มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความต้องการปานกลาง และ เกิดเป็นความพึงพอใจในการเป็น อปพร.ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านมีความต้องการน้อย และ เกิดเป็นความพึงพอใจในการเป็น อปพร.น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความต้องการน้อยที่สุด และ เกิดเป็นความพึงพอใจในการเป็น อปพร.น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงข้อเดียว หรือระบุข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

☐ รับจ้าง /พนักงานบริษัท

☐ รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ/พนักงานของรัฐ

☐ ธุรกิจส่วนตัว

☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ/ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ

☐ ค้าขาย

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือน.....บาท (ไม่หักค่าใช้จ่าย)

6. ระยะเวลาที่พักอาศัยในพื้นที่เขตบางคอแหลม(พักอาศัยถาวร).....ปี

ส่วนที่ 2แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในด้านของความพึงพอใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ปัจจัยอเนกมัย - นโยบายและการบริหาร					
1.	การดำเนินงานด้าน อปพร.ให้ความสำคัญกับท่านหรือ อปพร.มากน้อยเพียงใด					
2.	ท่านเคยศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของ อปพร.มากน้อย เพียงใด					
3.	ในแต่ละปี ท่านทราบเรื่องการรับสมัคร อปพร. มาก น้อยเพียงใด					
4.	ท่านเห็นด้วยกับการรับสมัคร อปพร.เพื่อเพิ่มจำนวน อปพร.ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด					
5.	การบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มจำนวน อปพร. ท่านเห็นว่า มีผลดีมากน้อยเพียงใด					
6.	ท่านคิดว่า อปพร.ช่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในพื้นที่/ชุมชนได้มากน้อยเพียงใด					
7.	ท่านคิดว่า อปพร.ทำงานซ้ำซ้อนกับเจ้าหน้าที่ป้องกันภัย มากน้อยเพียงใด					
8.	กฎหมายกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือก อปพร. ไว้ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด (มีภูมิสำเนา หรือ ถิ่นที่อยู่ ในเขตของศูนย์ อปพร.นั้น ๆ)					
9.	กฎหมายกำหนดวินัยของ อปพร. ว่าต้องปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ท่านเห็นด้วย มากน้อยเพียงใด					

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10.	ท่านคิดว่า อปพร. ช่วยงานเจ้าหน้าที่รัฐ ในการป้องกัน					

	และบรรเทาสาธารณภัยหรือเป็นจิตอาสาได้มากนัก เพียงใด					
11.	- การบังคับบัญชาควบคุมดูแล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต (ผอ.เขต) สามารถ ควบคุมดูแลสถานการณ์ กรณีเกิดสาธารณภัยขึ้นใน พื้นที่					
12.	ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และ อปพร. ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต					
13.	ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เขต สามารถควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของ อปพร.ได้อย่างเหมาะสม					
14.	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านสามารถประสานงานเรื่อง อปพร.กับเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความร่วมมืออย่างดี					
15.	ท่านมีความรู้สึกกว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเป็นมิตรที่ดี ต่อท่าน					
16.	ท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อน อปพร.เป็น อย่างดี					
17.	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมและงานราชการ ร่วมกับเพื่อน อปพร.โดยไม่หวังผลตอบแทน					
18.	ท่านมีความต้องการสร้างความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับ เพื่อน อปพร.ด้วยกัน					
19.	ท่านจะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือหรือบรรเทาสาธารณภัย ไม่ว่าท่านจะเป็น อปพร.หน่วยใด					
20.	ในกลุ่มเพื่อน อปพร.ของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	- ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ					

21.	ท่านคิดว่า ค่าตอบแทน อปพร.ที่กฎหมายกำหนด มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไป ได้รับไม่เกิน 200 บาท/วัน)					
22.	ท่านคิดว่า การแต่งเครื่องแบบ อปพร.และการประดับเครื่องหมาย อปพร.มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
23.	ท่านคิดว่าวิทยุสื่อสารของทางราชการที่ อปพร.สามารถใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ก่อนใช้ต้องได้รับอนุญาต ให้ใช้วิทยุสื่อสารได้)					
24.	ท่านคิดว่า การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถไฟ ในอัตราร้อยละ 20 ทุกกระยะทาง เฉพาะที่นั่งชั้น 3 ธรรมดา (ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ไม่ได้รับการยกเว้น) ระหว่างเดือน มิ.ย.-ก.ย.ของปี เป็นระยะเวลา 4 เดือน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
25.	ท่านคิดว่า ประกาศเกียรติคุณและเข็มชูเกียรติ สำหรับ อปพร.ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละปี มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
26.	ท่านคิดว่า การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ แก่ อปพร.ที่ทำคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (ชั้นเริ่มต้น เหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์)					
27.	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านคิดว่า หน่วยงานภาครัฐจัดเตรียมเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่ อปพร. มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
28.	การจัดตั้งหน่วยของ อปพร.ในพื้นที่ ท่านคิดว่าเหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
ข้อที่	ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ท่านคิดว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐให้อิสระแก่ อปพร.ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด					

30.	ท่านคิดว่า สาธารณภัย กับ จำนวน อปพร.และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงพอต่อการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่มากนักน้อยเพียงใด					
	ปัจจัยจูงใจ					
	- ความสำเร็จของงาน					
31.	ท่านต้องการมีความสำคัญต่อสังคมและชุมชน จึงทำงานด้านจิตอาสาให้ประสบความสำเร็จ					
32.	ท่านมีประสบการณ์ช่วยเหลือสังคมหรือทำงานด้านจิตอาสาได้สำเร็จ					
33.	ความสำเร็จในการบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร.					
34.	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานด้านจิตอาสา ทำให้ท่านมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร.					
	- การได้รับการยอมรับ					
35.	ท่านต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้านและชุมชน อปพร. จึงเป็นบทบาทหนึ่งที่จะทำให้ท่านได้รับการยอมรับ					
36.	ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
	- ลักษณะของงาน					
37.	ท่านต้องการเป็นผู้ประสานงานหรือตัวแทน ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้แก่เพื่อนบ้านและชุมชน					
38.	ท่านต้องการทำงานที่มีความท้าทายในความสามารถ หรือมีความเสี่ยง เช่น งานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย					
39.	ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านต้องการใช้ความคิดและปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุม					

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในนโยบายว่าด้วยกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีผลต่อการเข้าสู่อาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตบางคอแหลม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
40.	ท่านต้องการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้ความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่					

41.	- ความรับผิดชอบ ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ในการรับมอบหมายงาน					
42.	แม้งานจิตอาสาจะมีความจำเจ แต่ท่านยินดีและ พยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ					
43.	เมื่อมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตอาสา ท่าน ยินดีเสียสละเวลาในการทำงานประจำ เพื่อมาปฏิบัติ หน้าที่ช่วยเหลือสังคม					
44.	- ความก้าวหน้า ท่านมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของ อปพร.ทุกปี					
45.	ท่านต้องการยกสถานภาพของตนทางสังคม เพื่อให้ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชนและเพื่อนบ้าน					
46.	ท่านมีความต้องการเป็นผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมใน การช่วยเหลือสังคม					
47.	-ความต้องการในการเข้ามาเป็น อปพร. การทำงานด้านจิตอาสา เป็นความสำเร็จที่สร้างความ ภาคภูมิใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านมีความต้องการที่ จะเข้ามาเป็น อปพร.					
48.	ท่านต้องการเป็นผู้เสียสละ มีจิตอาสา ไม่แสวงหา ผลประโยชน์					
49.	ท่านต้องการเป็น อปพร.เพื่อพัฒนาตัวเองให้เป็นที่ ยอมรับของเพื่อนบ้านและชุมชน					

ภาคผนวก ข
ทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม



Reliability

Case Processing Summary

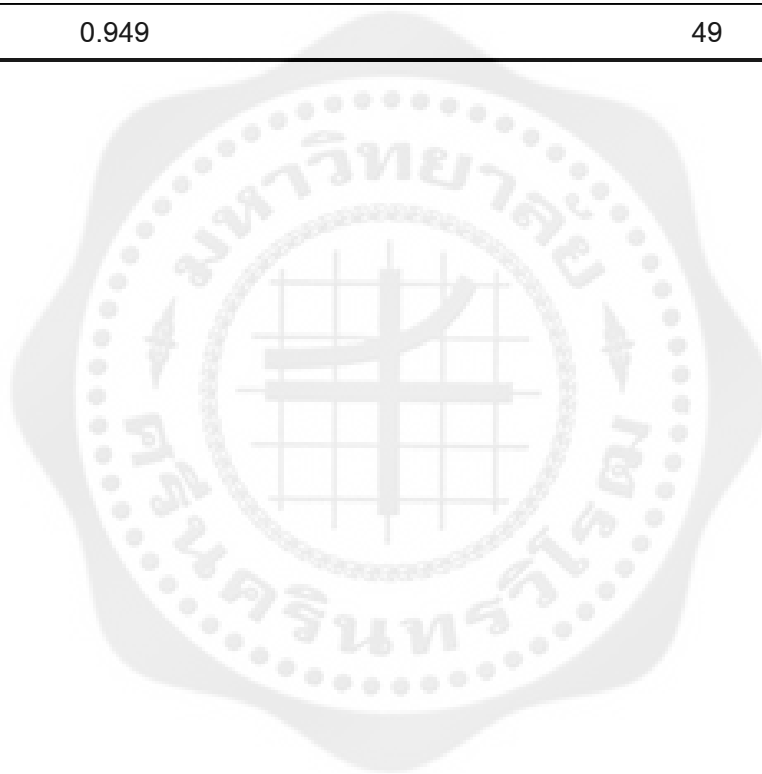
	N	%
Cases Valid	30	100

Excluded ^a	0	0.00
Total	30	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.949	49



ภาคผนวก ค
ระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553



ระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553

โดยพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพ.ศ.2550ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 และกำหนดให้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังใช้บังคับได้

เฉพาะกาล ฉะนั้น จึงสมควรออกระเบียบตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 เพื่อใช้บังคับแทนต่อไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 มาตรา 41 และ มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มี บทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับ มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 38 และมาตรา 41 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้ กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออก ระเบียบนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553”

ข้อ 2^[1] ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“อปพร.” หมายความว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

“ศูนย์ อปพร.” หมายความว่า ศูนย์ อปพร. กลาง ศูนย์ อปพร. เขต ศูนย์ อปพร. จังหวัด ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. อำเภอ ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ศูนย์ อปพร. เทศบาล และศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล

“ผู้บัญชาการ” หมายความว่า ผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการกลาง ผู้อำนวยการจังหวัด ผู้อำนวยการอำเภอ ผู้อำนวยการท้องถิ่น และผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร

ข้อ 4 ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความและ วินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ประกอบด้วย อธิบดีกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ได้รับมอบหมาย รองอธิบดีกรมการปกครอง ที่ได้รับมอบหมาย รองอธิบดีกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ อีกไม่เกินห้าคน ซึ่งประธานกรรมการ แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการส่วนกิจการอาสาสมัคร สำนักส่งเสริมการป้องกัน สาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารกิจการศูนย์ อปพร.
- (2) เสนอแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการดำเนินการ อปพร. ให้ศูนย์อปพร.ถือปฏิบัติ
- (3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ในวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศูนย์ อปพร. เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดแทนได้ ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ 9 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการศูนย์ อปพร. โดยอนุโลม

ข้อ 7 ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน หรือได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่ง แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

ข้อ 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
- (3) ประธานกรรมการให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 การประชุมคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 10 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- (2) รองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง
- (3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง
- (4) กรรมการอื่น ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในพื้นที่จังหวัด ตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรแต่งตั้ง

(ข) ผู้แทนของศูนย์ อปพร. เขต ที่จังหวัดนั้นอยู่ในเขตรับผิดชอบ

(ค) ประธานกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. จังหวัด ตามข้อ 22 วรรคสอง

(ง) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรแต่งตั้ง

(จ) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวนไม่เกินสามคน โดยให้มีผู้แทนจากองค์การสาธาณกุศลในเขตจังหวัดรวมอยู่ด้วย

(5) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 11 คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานกิจการ อปพร. ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

(2) ให้การสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ภายในเขตจังหวัด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการ อปพร. ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

ข้อ 12 ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) กรรมการอื่น ประกอบด้วย

(ก) ผู้แทนส่วนราชการ หรือหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง

(ข) ผู้แทนศูนย์ อปพร. กลาง

(ค) ประชามติกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ตามข้อ 22 วรรคสอง

(ง) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามจำนวนที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเห็นสมควรแต่งตั้ง โดยให้มีผู้แทนจากองค์การสาธารณกุศลในเขตกรุงเทพมหานครรวมอยู่ด้วย

(4) ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ 11 ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อ 14 ให้นำความในข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 9 มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการประชุมของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม

หมวด 2

การบริหาร และกำกับดูแล

ข้อ 15 ให้ผู้บัญชาการ เป็นผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง รองผู้บัญชาการ เป็นรองผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจบังคับบัญชา และสั่งการผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. รองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และอปพร. ทหารอาณัติจักร

ให้ผู้อำนวยการกลาง เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง และกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นศูนย์ อปพร. กลาง โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ปฏิบัติราชการประจำ ณ ที่ตั้งกรม เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจควบคุมและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. รองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ได้ทหารอาณัติจักร และอาจแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 16 ให้ศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินงานด้านธุรการของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง
(2) สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารและข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารกิจการ อปพร.

(3) วางระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับกิจการ อปพร. รวมทั้งสิทธิและสวัสดิการแก่ อปพร.

(4) ศึกษา ค้นคว้า และวิจัย ตลอดจนเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกิจการ อปพร.

(5) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. และหลักสูตรที่เกี่ยวกับกิจการ อปพร. พร้อมกำหนดรูปแบบวุฒิบัตร และเครื่องหมายแสดงความสามารถ หรือแสดงวิทยฐานะ รวมทั้งพิจารณา ทบทวนหรือปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม

(6) จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติหลักสูตรตามที่กำหนดใน (5)

(7) จัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังของ อปพร. รวมทั้งพิจารณาทบทวน และปรับปรุงแผนให้มีความเหมาะสม

(8) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ อปพร. ทหารอาสาสมัคร

(9) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มอบหมาย

ข้อ 17 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต และศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นศูนย์ อปพร. เขต โดยให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยเขต กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ให้ศูนย์ อปพร. เขต มีอำนาจหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการ อปพร. ภายในเขตท้องที่ ที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. เขตข้างเคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ 18 ให้ผู้อำนวยการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และสำนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นศูนย์ อปพร. จังหวัด โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ให้รองผู้อำนวยการจังหวัด เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด มีหน้าที่ช่วยเหลือ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ในการดำเนินการกิจการ อปพร. และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด มอบหมาย

ให้หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด

ข้อ 19 ให้ผู้อำนวยการอำเภอ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ และที่ทำการปกครอง อำเภอ เป็นศูนย์ อปพร. อำเภอ โดยให้เจ้าหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ศูนย์

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ดังนี้

(1) ให้นายกเทศมนตรี เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล รองนายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ปลัดเทศบาล เป็นผู้ช่วย ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล และสำนักปลัดเทศบาล เป็นศูนย์ อปพร. เทศบาล โดยให้ เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

(2) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วน ตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายเป็น รองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วย

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

(3) ให้นายกเมืองพัทยา เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา รองนายกเมืองพัทยา ซึ่งนายกเมืองพัทยามอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ปลัดเมืองพัทยาเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา และสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ข้อ 21 ให้ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร รองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้อำนวยการกรุงเทพมหานครมอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ให้ผู้อำนวยการเขตในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ข้อ 22 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามข้อ 18 ข้อ 19 ข้อ 20 และข้อ 21 มีอำนาจหน้าที่สั่งการ ควบคุม และกำกับดูแล เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ในสังกัด ตลอดจนให้การสนับสนุนการดำเนินงาน อปพร. ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. ข้างเคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามวรรคหนึ่ง จัดให้ อปพร. เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. โดยการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

ข้อ 23 ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดตั้งฝ่ายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย
- (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย
- (5) ฝ่ายอื่น ๆ ตามความจำเป็น

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามวรรคหนึ่ง แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหนึ่งคน และรองหัวหน้าฝ่ายสองคนจากเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ หรือ อปพร. โดยแต่ละฝ่ายให้มี อปพร. ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินงานที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

ข้อ 24 ให้ อปพร. อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่าย อปพร.

ให้หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ อปพร. แต่ละแห่งอยู่ภายใต้การสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา อยู่ภายใต้การสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง

ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและสั่งการของผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

ข้อ 25 เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง อาจรับ สมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็น อปพร. ในสังกัดของตน รวมทั้งรับ อปพร. ที่ขอย้ายจากศูนย์ อปพร. อื่นเข้ามาเป็น อปพร. ในสังกัด และในการนี้ให้ออกบัตรประจำตัวให้แก่ อปพร. ในสังกัด ของตนด้วย

ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ 23 ข้อ 28 ข้อ 30 ข้อ 31 ข้อ 32 ข้อ 39 และข้อ 43 บรรคหนึ่ง มา ใช้บังคับกับกรณีตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม และให้ อปพร. อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแล ของหัวหน้าฝ่าย อปพร. และให้หัวหน้าฝ่าย อปพร. อยู่ภายใต้การสั่งการควบคุม และกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง แล้วแต่กรณี

ข้อ 26 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จัดให้มีธงประจำศูนย์ อปพร. เพื่อเป็นสัญลักษณ์ ประจำศูนย์ อปพร. ตามหลักเกณฑ์และรูปแบบที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

ข้อ 27 ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี อาจพิจารณามอบรางวัลเชิดชูเกียรติ สำหรับศูนย์ อปพร. ในสังกัดที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อาจพิจารณาขอประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติแก่ อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจการ อปพร. จนเกิดผลดียิ่ง

เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกย่องในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปพร. ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง อาจพิจารณาขอประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติแก่ อปพร.

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

หมวด 3

การคัดเลือก การพ้นจากสมาชิกภาพ และการฝึกอบรม

ข้อ 28 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา เป็นผู้รับสมัครและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เข้าเป็น อปพร.

อปพร. ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์ อปพร. นั้น
- (4) เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต
- (6) ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม หรือในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม

ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกกว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในวรรคสอง ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. จึงจะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็น อปพร.

ข้อ 29 อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพเมื่อ

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ 28 และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตันสังกัดสั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตันสังกัด สั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ ตามข้อ 36

ข้อ 30 กรณี อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพตามข้อ 29 หากประสงค์จะขอกลับเข้ามาเป็น อปพร. อีก ให้ทำคำขอเป็นหนังสือยื่นต่อผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามข้อ 28 วรรคหนึ่ง

ข้อ 31 กรณี อปพร. ผู้ใดมีความประสงค์จะย้ายไปสังกัดศูนย์ อปพร. อื่น เนื่องจากย้ายภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือมีเหตุจำเป็นอื่นใด ให้ทำคำขอยื่นต่อผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ต้นสังกัด และให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ที่ได้รับคำขอทำหนังสือส่งตัว พร้อมทะเบียนประวัติมอบให้อปพร. ผู้นั้นถือไปรายงานตัวต่อผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สังกัดใหม่ และให้ศูนย์ อปพร. นั้นเสนอผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ออกบัตรประจำตัวใหม่ให้และเรียกบัตรประจำตัวเดิมคืน

ข้อ 32 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดทำทะเบียนประวัติของ อปพร. ตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด ให้เป็นปัจจุบัน

ข้อ 33 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการฝึกอบรม อปพร. และกำกับดูแลให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด

ข้อ 34 ให้ศูนย์ อปพร. ที่จัดฝึกอบรมหลักสูตรการอบรม อปพร. จัดทำเครื่องหมาย อปพร. และวุฒิบัตร เพื่อมอบให้แก่ อปพร. ที่ผ่านการฝึกอบรม โดยเครื่องหมาย อปพร. ให้เป็นไปตามแบบท้ายระเบียบนี้ ส่วนวุฒิบัตรให้เป็นไปตามรูปแบบที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

หมวด 4

สิทธิ และวินัยของ อปพร.

ข้อ 35 อปพร. มีสิทธิ ดังต่อไปนี้

- (1) แต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมาย อปพร.
- (2) ใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
- (3) ได้รับการคุ้มครองตามระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่น ตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ 36 อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

- (1) สนับสนุนและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด
- (3) แต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบในขณะปฏิบัติหน้าที่

(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ เป็นการตอบแทน

(5) รักษาความสามัคคีในหมู่คณะและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

(6) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

(7) ไม่เสพสุราของมีเมาในขณะปฏิบัติหน้าที่

(8) ไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

(9) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(10) ไม่เปิดเผยความลับทางราชการ

(11) ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติหน้าที่

กรณี อปพร. กระทำผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง และเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการหรือกิจการ อปพร. ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ที่ผู้นั้นสังกัดมีอำนาจสั่งให้ อปพร. ผู้กระทำผิดพ้นจากสมาชิกภาพ

หมวด 5

หน้าที่และการมอบหมายการปฏิบัติงาน

ข้อ 37 อปพร. มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติตามระเบียบนี้

ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ อปพร. ไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าพนักงานโดยไม่ชักช้า และขณะปฏิบัติหน้าที่ให้แต่งเครื่องแบบ อปพร. เว้นแต่เป็นกรณีเร่งด่วนจะประดับเฉพาะเครื่องหมาย อปพร. ก็ได้ และต้องมีบัตรประจำตัว อปพร. ไว้เพื่อแสดงตนด้วย

ข้อ 38 กรณีผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ใกล้เคียงร้องขอ และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เห็นเป็นการสมควรอาจสั่ง อปพร. ไปปฏิบัติภารกิจนอกเขตรับผิดชอบก็ได้ และให้รายงานผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามลำดับชั้น

ในกรณีที่มีความจำเป็น ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งการ อนุมัติ หรืออนุญาตให้ อปพร. ไปปฏิบัติภารกิจนอกเขตจังหวัด หรือกรุงเทพมหานครได้

ข้อ 39 ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และหัวหน้าฝ่าย อปพร. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองหัวหน้าฝ่าย อปพร. หรือรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ของศูนย์ อปพร. นั้น เป็นผู้สั่งการ อนุมัติ อนุญาตแทนไปพลางก่อนได้

ข้อ 40 การรายงานให้กระทำตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา เว้นแต่กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นอาจรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปได้ แต่ต้องรีบรายงานให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงทราบในทันทีที่สามารถจะกระทำได้

หมวด 6

เครื่องแบบ เครื่องหมาย และบัตรประจำตัว

ข้อ 41 เครื่องแบบ อปพร. ให้เป็นไปตามรูปแบบแนบท้ายระเบียบนี้

ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. มีสิทธิแต่งเครื่องแบบ อปพร.

ข้อ 42 เครื่องหมาย อปพร. การใช้และการประดับ ให้เป็นไปตามรูปแบบและหลักเกณฑ์แนบท้ายระเบียบนี้

การใช้และการประดับเครื่องหมาย อปพร. นอกจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง

ข้อ 43 ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดทำบัตรประจำตัว อปพร. ตามแบบท้ายระเบียบนี้ เสนอให้ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ออกบัตรประจำตัว อปพร. เพื่อมอบให้แก่ อปพร.

นอกจากบัตรประจำตัว อปพร. ตามวรรคหนึ่ง ศูนย์ อปพร. กลาง อาจกำหนดให้มีบัตรประจำตัว อปพร. เพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษได้ โดยหลักเกณฑ์การออกบัตร อายุของบัตร และรูปแบบบัตรให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

ข้อ 44 บัตรประจำตัว อปพร. ตามข้อ 43 วรรคหนึ่ง ให้มีอายุสี่ปี เมื่อบัตรประจำตัวชำรุดสูญหาย หมดอายุ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ เช่น ชื่อตัว ชื่อสกุล ให้ อปพร. ผู้นั้นยื่นคำร้องตามแบบที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนดต่อผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร หรือผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี เพื่อเสนอให้ผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร พิจารณาดำเนินการออกบัตรประจำตัวใหม่ให้ต่อไป

ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดทำทะเบียนควบคุมบัตรประจำตัว อปพร. ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

บทเฉพาะกาล

ข้อ 45 ให้หน่วย อปพร. และ อปพร. ที่จัดตั้งขึ้นและมีอยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับเป็นหน่วย อปพร. และ อปพร. ตามระเบียบนี้

ให้คณะกรรมการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2553

ชวรัตน์ ชาญวีรกูล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

[เอกสารแนบท้าย]

1. เครื่องแบบ เครื่องหมาย และบัตรประจำตัว แนบท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553
(ดูข้อมูลจากภาพกฎหมาย)

ปริยานุช/ผู้จัดทำ

21 กันยายน 2553

ณัฐดี/ตรวจ

21 กันยายน 2553

ปริญสินี/ปรับปรุง

19 สิงหาคม 2556

วิษพงษ์/ตรวจ

21 สิงหาคม 2556

^[1] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127/ตอนพิเศษ 109 ง/หน้า 1/14 กันยายน 2553

ภาคผนวก ง
ประวัติความเป็นมาพื้นที่เขตบางคอแหลม



ประวัติความเป็นมาพื้นที่เขตบางคอแหลม

พื้นที่เขตบางคอแหลมถือได้ว่า เป็นเขตที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญโดยลำดับได้ดังนี้

เดิมเขตบางคอแหลมเป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งของเขตยานนาวา มีชื่อเรียกว่า "บ้านทวาย" เนื่องจากมีชนชาติทวายอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก และจากการที่ชาวบ้านทวายเป็นคนรักการปลูกกล้วยไม้ จึงมีชื่อเรียกขานอีกชื่อหนึ่งว่า "บ้านคอกควาย" ในหมู่บ้านมีวัดเก่าวัดหนึ่ง สร้างมาตั้งแต่ครั้งกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี คือ "วัดคอกควาย" (ปัจจุบันคือวัดยานนาวา) ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นพระอารามหลวงในสมัยกรุงธนบุรี มีการขนานนามทางราชการว่า "วัดคอกกระบือ" และในสมัยรัชกาลที่ 1 ได้มีพระราชศรัทธาสร้างพระอุโบสถไว้

สมัยรัชกาลที่ 3 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ปฏิสังขรณ์พระอุโบสถวัดคอกกระบือซึ่งชำรุดทรุดโทรม รวมทั้งสร้างพระเจดีย์เป็นเรือสำเภานาคราชเรือสำเภาจริง ๆ โดยมีพระราชดำรัสว่า คนภายหลังอยากเห็นเรือสำเภาว่าเป็นอย่างไร จะได้มาดูที่วัดคอกกระบือ และทรงขนานนามใหม่ว่า "วัดยานนาวา" และเรียกกันมาตราบเท่าทุกวันนี้

สมัยรัชกาลที่ 4 ตำบลบ้านทวามีอำเภอกเกิดขึ้น เรียกชื่อว่าอำเภอดแต่ไม่มีนายอำเภอหรือปลัดอำเภอเป็นผู้ปกครอง โดยราษฎรได้เลือกบุคคลซึ่งเป็นที่เคารพนับถือขึ้นเป็นหัวหน้าในตำบลนั้น เรียกว่า "จางวางปกครอง"

สมัยรัชกาลที่ 5 กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครอง ตั้งเป็นอำเภอขนานนามว่า "อำเภอบ้านทวาย" มีนายอำเภอเป็นผู้ปกครอง และกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาเห็นว่าชื่ออำเภอบ้านทวามีสำเนียงเป็นภาษาต่างดาว จึงเรียกชื่อเสียใหม่ว่า "อำเภอยานนาวา" โดยถือหลักตามวัดยานนาวาขึ้นเป็นนามของอำเภอ

พ.ศ. 2515 ได้เปลี่ยนชื่ออำเภอเรียกว่า "เขตยานนาวา" ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 8 แขวง คือ แขวงช่องนนทรี แขวงบางโพธิ์พวง แขวงยานนาวา แขวงทุ่งมหาเมฆ แขวงทุ่งวัดดอน แขวงบางคอแหลม แขวงบางโคล่ และแขวงวัดพระยาไกร

ต่อมา พ.ศ. 2532 ได้จัดตั้งสำนักงานเขตสาขาขึ้น 2 สาขา คือสำนักงานเขตยานนาวา สาขา 1 แขวงยานนาวา (ปัจจุบันคือเขตสาทร) สำนักงานเขตยานนาวา สาขา 2 แขวงบางคอแหลม (ปัจจุบันคือเขตบางคอแหลม) เริ่มเปิดทำการเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2532 มีพื้นที่การปกครอง 3 แขวง คือ แขวงบางคอแหลม แขวงวัดพระยาไกร และแขวงบางโคล่

สำนักงานเขตบางคอแหลม จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2532 โดยใช้สถานที่อาคารบางส่วนของวัดและโรงเรียนวัดราชสิงขรเป็นที่ทำการชั่วคราว จนกระทั่ง พ.ศ. 2537 ได้ย้ายมา ณ ที่ทำการถาวรเป็นอาคารสูง 9 ชั้น ชั้นใต้ดิน 1 ชั้น ในเนื้อที่ 3 ไร่ 3 งาน 86 ตารางวา ซึ่งได้เปิดให้บริการประชาชนตั้งแต่วันที่ 17 มกราคม 2537

สำนักงานเขตบางคอแหลมเป็นเขตหนึ่งของกรุงเทพมหานครจาก 50 เขต ซึ่งมีสาธารณภัยที่เกิดบ่อยที่สุด คือ อัคคีภัย หากไม่รวมสาธารณภัยทางถนน (อุบัติเหตุ) เป็นเขต

พื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ที่มีผู้คนย้ายเข้ามาพักอาศัยเป็นจำนวนมาก มีพื้นที่ทั้งสิ้น 9.02 ตาราง กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับเขตสาทร ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตธนบุรีและเขตคลองสาน มีแนว กึ่งกลางแม่น้ำพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตยานนาวา ทิศใต้ติดต่อกับเขต ราชบุรีบูรณะ มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต (สำนักงานเขตบางคอแหลม. 2559: ออนไลน์)



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางณัฐฐิศา รุ่งรัตนพิทักษ์
วันเดือนปีเกิด	5 พฤษภาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/114 ซอยวัฒนวงศ์ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบัญชี จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสกรี
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ