

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล¹

Work Motivation of Rescue Volunteers of Romsai Rescue Foundation, Satun Province.

กฤตติกา แสงพันธุ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทร จังหวัดสตูล เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และปัจจัยด้านองค์การ(มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสารในการเกิดอุบัติเหตุ การมีวิทยุสื่อสาร ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เก็บข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัด จำนวน 93 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หามี ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และคำสั่งทางสถิติ Compare mean ซึ่งวิเคราะห์ค่า Independent t-test และ One Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ด้านบุคคล ได้รับการประเมินในระดับมากเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย เป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันตาม อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวิทยุสื่อสาร ส่วน เพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และการใช้ยานพาหนะในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this research (1) is to study the Work Motivation of Rescue Volunteers Of Rom Sai Rescue Foundation, Satun Province. The researcher has an objective To study the Work Motivation of Rescue Volunteers Of Rom Sai Rescue Foundation, Satun Province. Compare the incentives for volunteer-rescuer workers into 3 aspects: personal factors. Factors for resuscitation-rescue work And organizational factors (RomSai Rescue Foundation, Satun Province) classified by personal factors including gender, age, status, education level, income, occupation, work experience. Perception of accident information The presence of a radio communication Vehicles used for duty Collect data from Volunteer Rescuers - Rescue The Rom Sai Provincial Rescue Foundation of 93 people. The statistics used in the analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation (SD) and Compare mean statistical order. Independent t-test and One Way ANOVA

The results of the research were as follows: Comments on study the Work Motivation of Rescue Volunteers Of Rom Sai Rescue Foundation, Satun Province The overall picture is at a high level. The opinion on the operational motivation of the volunteer-rescuer was assessed at a high level, first of all, and the opinion on the operational motivation of the rescuers. rescue The resuscitation-rescue work was the last, but still at a high level.

The results of a comparison of the operational motivation of the Work Motivation of Rescue Volunteers Of Rom Sai Rescue Foundation, Satun Province, found that the motivation for the performance of the volunteer-rescuers Personal factors Rescuers-Rescue Factors and Organizational Factors of Volunteer-Rescuers Classified by personal factors differed by age, education, work experience. And having a radio communication, gender, income status, occupation and use of vehicles in working were not different. Significance level of 0.05.

Keywords: Rescue Volunteers.

บทนำ

มูลนิธิกุ้ยร่มไทรจังหวัดสตูลเป็นมูลนิธิที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์การการกุศลอื่นๆ ช่วยเหลือพี่น้องประชาชนที่เดือดร้อนทุกรูปแบบอาทิเช่น เกิดอุบัติเหตุ มีผู้ป่วยในบ้านต้องการส่งต่อโรงพยาบาลเร่งด่วน สัตว์ร้ายเข้าบ้าน ไฟไหม้ ภัยทางธรรมชาติ และอื่นๆ อีกมากมาย

การเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ยเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นผู้ให้เสียสละ เพื่อช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นใด ให้พ้นจากความทุกข์ยาก โดยที่ไม่หวังผลตอบแทน ผู้ที่จะปฏิบัติงานจะต้องอุทิศเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ เวลา และอาจรวมถึงทรัพย์สินในการใช้จ่ายส่วนตัวระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และในการเข้าอบรมทักษะต่างๆ ที่ใช้ช่วยเหลือชีวิตเบื้องต้นหรือศึกษาการปฏิบัติงานกุ้ยต่างๆ ซึ่งการเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ยนั้นก็ไม่ได้มีความแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ ทั่วไป มีชีวิตการทำงานมีครอบครัวที่ต้องดูแลเช่นกัน แต่ทว่าด้วยงานอาสาสมัครนั้นต้องเสียสละเวลาจากการพักผ่อนของตัวเองมาช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ทำให้การพักผ่อนลดน้อยลง บางครั้งต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานและความอันตราย ความเสี่ยงถึงชีวิตในการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บโดยมิได้คำนึงถึงชีวิตของตนเอง ทำให้ปัจจุบันผู้ที่เข้ามาทำงานด้านอาสาสมัครกุ้ย-กุ้ยอย่างจริงจังนั้นมีน้อยลงทำให้ขาดแคลนบุคลากร โดยดูจากข้อมูลของมูลนิธิกุ้ยร่มไทรจังหวัดสตูล

ตารางที่ 1.1 ตารางแสดงจำนวนเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ย

| ช่วงปี | จำนวนเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ย (คน) |
|--------|---|
| 2562 | 183 |
| 2563 | 156 |
| 2564 | 120 |

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า จำนวนเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ย โดยปี 2563 ลดลงจากปี 2562 ถึง 27 คน (14.47%) และ จากปี 2563 ถึง 36 คน (23.08%) ซึ่งมีจำนวนของเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กุ้ย-กุ้ยลดลงเรื่อยๆอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ย ของมูลนิธิกุ้ยร่มไทรจังหวัดสตูล ว่ากลุ่มบุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจในด้านใดบ้างที่ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งเก่าและใหม่ เพื่อประโยชน์ของมูลนิธิกุ้ยร่มไทรจังหวัดสตูล สามารถนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาองค์การและเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุ้ย-กุ้ย เพื่อทำสาธารณประโยชน์แก่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทร จังหวัดสตูล

สมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ผู้ศึกษากำหนดสมมติฐานการศึกษาไว้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และปัจจัยด้านองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทร จังหวัดสตูล
2. เพื่อสามารถนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาองค์การและเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย

ความหมายของอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและ พัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

อาสาสมัครกู้ภัย คือ คำที่ใช้เรียกกลุ่มคนผู้มีความเสียสละทั้งทางกายและทางใจ เพื่ออุทิศให้แก่สังคมและเพื่อนร่วมโลก ไม่ว่าจะป็นมนุษย์หรือสัตว์ โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น วรณะ เชื้อชาติ หรือศาสนา และเป็นผู้ซึ่งยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ อาสาสมัครกู้ภัยมีหลายประเภทมาจากหลายสายงาน กระจายอยู่ทั่วทุกสารทิศ ไม่ว่าจะป็นอาสาสมัครกู้ภัยของมูลนิธิต่างๆรวมถึงหน่วยงานทางราชการ แต่ทุกคนมีจุดประสงค์เดียวกัน คือต้องการช่วยเหลือผู้ซึ่งกำลังประสบกับปัญหาไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งให้พ้นจากวิกฤตินั้นๆไปได้ด้วยดีหน้าที่ของผู้ที่เป็น อาสาสมัครกู้ภัย ถึงแม้ว่าการเป็นอาสาสมัครกู้ภัยนั้นจะเกิดจากความสมัครใจของผู้ที่ทำก็ตาม แต่ทุกคนก็ยังคงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้นๆอย่างเคร่งครัดด้วย ไม่ใช่ว่าเป็นอาสาสมัครกู้ภัยแล้วจะทำอะไรได้ตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างระเบียบวินัยให้แก่อาสาสมัครกู้ภัยทุกคน หน้าที่ของอาสาสมัครกู้ภัยมีหลายอย่างเช่น การออกตระเวนช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุในกรณีต่างๆ การเดินทางไปตามต่างจังหวัด ชนบท หรือถิ่นทุรกันดาร เพื่อนำข้าวของเครื่องใช้ และสิ่งของที่จำเป็นไปแจกจ่ายให้แก่ประชาชนทั้งนี้รวมถึงผู้ที่ประสบภัย

ทางธรรมชาติ ซึ่งการปลอมโยนผู้ที่เสียชีวิตจากสิ่งที่ได้พบเจอก็นับเป็นหน้าที่หนึ่งด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ก็ยังมีหน้าที่ที่สำคัญอีกหลายอย่างที่ต่ออาศัยความรู้ความสามารถรวมถึงการชวนขยายหาความรู้ของอาสาสมัคร กู้ภัยเองด้วย สิ่งนั้นก็คือการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ รวมถึงการกู้ภัยในรูปแบบต่างๆ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บและการกู้ภัยโดย"อาสาสมัครกู้ภัย" การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บนั้นมีความสำคัญมาก เพราะในความสำเร็จหรือในความผิดพลาดจากการตัดสินใจในการกระทำนั้น หมายถึง "ชีวิต" ดังนั้นความรู้ความเข้าใจบวกกับความสามารถและความกล้าที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในยาม คับขันจึงมีความสำคัญมาก ทั้งนี้อาสาสมัครกู้ภัยจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทางการแพทย์ไม่มากนักน้อยเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทางด้านการกู้ภัยนั้นไม่ว่าวิธีแล้วจะทำได้ทันที ทุกอย่างต่ออาศัยการฝึกฝนจนชำนาญ ดังนั้นอาสาสมัครกู้ภัยที่สนใจในการกู้ภัยจึงจำเป็นที่จะต้องชวนขยายหาความรู้จากที่ ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกวิธี การกู้ภัยแยกออกมาได้หลายชนิด เช่น การดับเพลิง, การโรยตัวจากที่สูงเพื่อช่วยเหลือผู้ประสพภัยที่อยู่ด้านล่างซึ่งยากที่จะเข้าถึง, การกู้ภัยในอาคาร, การตัด-ถ่างเพื่อนำผู้บาดเจ็บหรือผู้เสียชีวิตออกมาจากรถยนต์ซึ่งประสพอุบัติเหตุ ฯลฯ แล้วแต่ว่าจะเกิดเหตุการณ์แบบไหนขึ้นเมื่อไหร่ ดังนั้นอาสาสมัครกู้ภัยจึงต้องเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้นอาสาสมัครกู้ภัยจะต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่อย่างไรก็ตามทั้งการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บและการกู้ภัยก็จำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมช่วยเหลือด้วยเช่นกันเพื่อความไม่ประมาทและกันการผิดพลาด นอกจากนี้ก็ยังมีช่วยเหลือประชาชนด้วยวิธีการอื่นๆตามแต่ปัญหาอีกด้วย เช่นการจับงูที่เข้าไปอยู่ในที่พักอาศัยเพื่อความปลอดภัยของผู้คนซึ่งก็ต้องอาศัยความรู้อีกเช่นกันดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอาสาสมัครกู้ภัยคือผู้ที่มีความเสียสละปฏิบัติตนต่อผู้อื่นเสมือนเป็นญาติของตนเป็นผู้ซึ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกด้วยความเสมอภาค โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนใดๆ จึงถือได้ว่าอาสาสมัครกู้ภัยเป็นกำลังสำคัญของสังคมในปัจจุบันไปเสียแล้ว(Facebook กลุ่มคนอาสา กู้ชีพ กู้ภัย Thailand, 29 มกราคม 2016)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (External Motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (Two-Factor Theory of Motivation) โดย Herzberg ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า"อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า(Herzberg,1982: 260-263)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClellandได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้ (อำนาจแสวงสว่าง, 2536: 82)

1. ความต้องการอำนาจ (The Need of Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจมากอาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน เพื่อแสวงหาความเป็นผู้นำและมีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (The Need of Affiliation) บุคคลต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมากปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดแต่ละบุคคลชอบ รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) บุคคลต้องการมีความสำเร็จมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรง ต่อการประสบความล้มเหลวต้องการการท้าทายในการทำงานใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้วทฤษฎีของ McClelland มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจเพราะความต้องการที่เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเช่น สถานะอิทธิพลที่คนชองต่าง ๆ ต้องการนำเสนอข่าวการเมืองที่อยู่ในความสนใจของประชาชน ข้อมูลข่าวสารที่น่าเสนออาจจะไม่ใช่ ข้อเท็จจริงแต่อาจจะเป็นข่าวสารที่ขายได้เท่านั้นเป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวข้องกับจิตอาสา

ความหมายของคำว่าจิตอาสา

นันทรัตน์ ปรีวัชรธรรม ได้กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา ได้มีการเกิดขึ้นอย่างจริงจังในประเทศไทย หลังจากได้เกิดภัยพิบัติสึนามิขึ้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งในครั้งนั้นได้ก่อเกิดอาสาสมัครขึ้นจำนวนมาก โดยหลังไหลมาจากทั่วประเทศและจากทั่วโลกเพื่อ มาดำเนินการให้ความร่วมมือกับองค์การของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ โดยได้ ดำเนินทางด้านการระดมช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัย มีการปฏิบัติการกู้ชีพและการจัดการทางด้านทำความสะอาดตรงบริเวณชายทะเลของ 4 จังหวัดซึ่งอยู่ภาคใต้ จึงถือเป็นการริเริ่มของกระแสในการ เป็นอาสาสมัคร โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีและการมี คุณธรรมให้เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งของคนไทย(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2553).

ความสำคัญของการมีจิตอาสา

โครงการอาสาเพื่อในหลวง, คู่มือจิตอาสา (กรุงเทพฯ: เครือข่ายจิตอาสา, 2552), 22-23ได้อธิบายว่าการมีจิตอาสาที่มีความสำคัญและมีคุณค่า มาก เพราะว่าบุคคลที่มีจิตอาสา นั้น จะได้รับจิตใจที่เปี่ยมสุขที่มาจาก การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน เมื่อ คนเรามีความสุขแล้ว จะส่งผลให้ฮอร์โมนเอ็นโดรฟิน (Endorphin) หลังโดยอัตโนมัติ ทำให้ผู้ให้มีความสุขที่ เป็นสุขและมีสุขภาพที่แข็งแรง เมื่อคนในประเทศมีความสุข ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติในเรื่องความปลอดภัยของชีวิต เพราะว่าทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่คิดหวังผลตอบแทน นำมาซึ่งการลดปัญหาสังคมทำให้สังคมเข้มแข็งมั่นคงและปลอดภัยเพิ่มขึ้น

คุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา

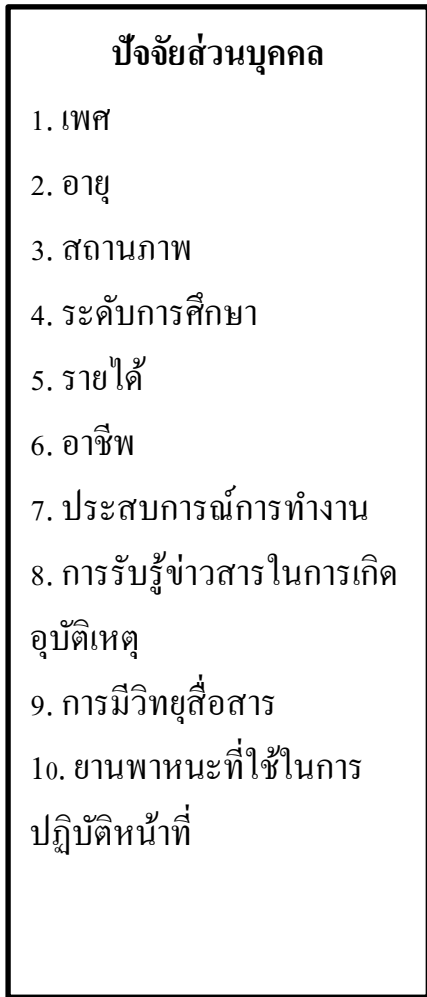
ธนาตล โพร้งพนม, “สิ่งตอบแทนจากการเป็นอาสาสมัครตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทาง สังคม : กรณีศึกษา อาสาสมัครชาวญี่ปุ่นในมูลนิธิบ้านร่มไทร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาภาษาญี่ปุ่น คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะของจิตอาสาจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีการเสียสละต่อสังคม หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและ ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ได้แก่ การเสียสละเงิน เวลา เพื่อผู้อื่นและสังคม การได้ใช้เวลาว่างของตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม
2. มีการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสังคมและผู้อื่น เช่นการมีน้ำใจที่แบ่งปันสิ่งของที่มีอยู่ให้แก่ผู้อื่น การให้บริการอำนวยความสะดวกและการให้คำแนะนำในสิ่งที่ถูกต้อง
3. มีความมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงให้สังคมดีขึ้น คือการที่บุคคลมีความสนใจต่อปัญหาของสังคมและ ชุมชน โดยมีการแสดงออกที่จะเสนอความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาสังคม ชุมชน

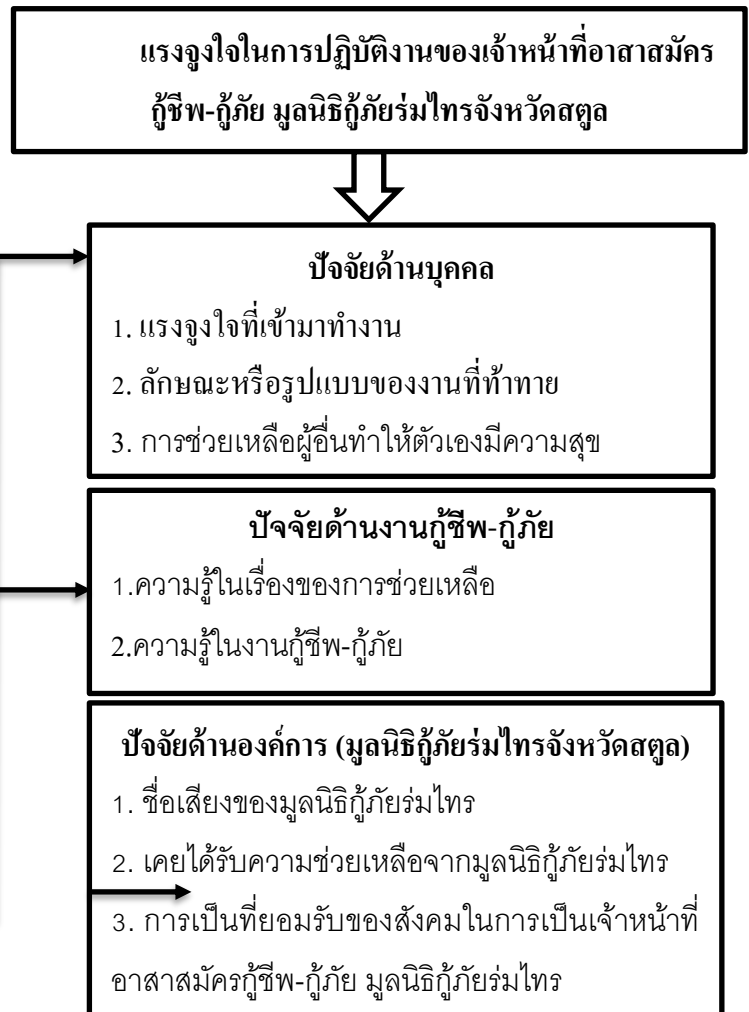
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย โดยจะศึกษาปัจจัยตัวแปรอิสระได้แก่ที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล ซึ่งแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ๆ

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม(Questionnaire) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่วมใจไทยจังหวัดสตูล มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้ศึกษาค้นคว้าทบทวน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อาชีพ และ ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (close-end response questions) จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยในด้านบุคคล จำนวน 14 ข้อ ให้ แสดงความคิดเห็นต่องานกู้ชีพ-กู้ภัย

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยในด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย จำนวน 10 ข้อ ให้แสดงความคิดเห็นต่องานกู้ชีพ-กู้ภัย

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ในด้านองค์การ (มูลนิธิกู้ภัยร่วม ไทรจังหวัดสตูล) จำนวน 10 ข้อ ให้แสดงความคิดเห็นต่องานกู้ชีพ-กู้ภัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมูลนิธิกู้ภัยร่วมจังหวัดสตูล โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 93 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า (Likert Scales) เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 20 เมษายน 2564 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยรวบรวมจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเป็นการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย โดยรวบรวมจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเป็นการรวบรวมข้อมูลต่างๆ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิกู้ภัยร่วมไทร โดยอาศัยการตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลในส่วนคำถามปลายปิด

1.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด และความจงรักภักดีในการเลือกใช้บริการสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่า Independent t-test และ One Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1

ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| | ปัจจัยด้านบุคคล | ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย | ปัจจัยด้านองค์การ |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------|
| 1.เพศ | -1.82 | -1.52 | -0.14 |
| 2.อายุ | 4.99** | 1.33 | 3.51** |
| 3.สถานภาพ | 0.52 | 0.76 | 0.75 |
| 4.การศึกษา | 1.09 | 2.81** | 1.41 |
| 5.รายได้ | 0.91 | 1.65 | 1.47 |
| 6.อาชีพ | 2.32 | 1.04 | 0.88 |
| 7.ประสบการณ์การทำงาน | 3.60** | 4.28** | 6.29** |
| 8.การรับรู้ข่าวสารการเกิดอุบัติเหตุ | 0.35 | 1.01 | 1.25 |
| 9.วิทยุสื่อสาร | -1.15 | -2.39** | -0.40 |
| 10.ยานพาหนะ | -1.82 | -1.52 | -0.14 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มีความแตกต่างกันตาม อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวิทยุสื่อสาร ส่วนเพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และการใช้ยานพาหนะในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสถิติพรรณนา

ผลการสำรวจพบว่าเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 69.9) มีอายุระหว่าง 25-30 ปี (ร้อยละ 41.10)สถานภาพโสด (ร้อยละ 57.00) การศึกษาจบระดับอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 36.60) มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 64.58) และมีอาชีพอิสระ(ร้อยละ 40.90) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย อยู่ที่ 1-3 ปี(ร้อยละ 58.10) รับรู้ข่าวสารด้านอุบัติเหตุจาก อินเทอร์เน็ตมากที่สุด (ร้อยละ 44.10) เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล ส่วนใหญ่ยังไม่มีการมีวิทยุสื่อสาร (ร้อยละ 61.30) และส่วนใหญ่ใช้ยานพาหนะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 66.70) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล ด้านบุคคล ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด (Mean = 3.50) โดยด้านที่ได้รับการประเมิน ลำดับแรกได้แก่ แรงจูงใจที่เข้ามาทำงาน รองลงมาคือ การช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ตัวเองมีความสุข และ ลักษณะงานหรือรูปแบบของงานที่ทำทำตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็น แล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสมัครใจและมีใจรักในงานกู้ชีพ-กู้ภัย มากเป็นอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) อันดับ 2 คือการช่วยเหลือผู้อื่นทำให้ตัวเองมีความสุข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)และอันดับ 3 คิดว่าต้องการช่วยเหลือสังคม เพื่อนมนุษย์ และสิ่งมีชีวิตให้พ้นอันตราย(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) โดยแรงจูงใจด้านบุคคลพบว่า การชอบงานที่มีความเสี่ยง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล ด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด (Mean = 3.36) โดยด้านที่ได้รับการประเมิน ลำดับแรกความรู้ในงานกู้ชีพ-กู้ภัยและรองลงมาคือ ความรู้ในเรื่องของการช่วยเหลือตามลำดับตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการกล้าตัดสินใจในการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) มากเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือมีความรู้ในเรื่องของการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บเบื้องต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34)และอันดับ 3 คือการได้รับการอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) โดยแรงจูงใจด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัยพบว่า การได้รับการอบรมในพื้นที่อับอากาศ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80) มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล ด้านองค์กร(มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล)ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด (Mean = 3.41) โดยด้านที่ได้รับการประเมิน ลำดับแรกการเป็นที่ยอมรับของสังคมในการเป็นเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ ชื่อเสียงของมูลนิธิกู้ภัยร่ม

ไทรและเคยได้รับการช่วยเหลือจากมูลนิธิกู้ภัยร่มไทรตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องมูลนิธิกู้ภัยร่มไทร มีการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานมากเป็นอันดับ 1 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) อันดับ 2 คือการแต่งกายของอาสาสมัครมูลนิธิกู้ภัยร่มไทร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) และอันดับ 3 ความภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) โดยแรงจูงใจด้านองค์กรพบว่า ท่านเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยเพราะท่านเคยได้รับการช่วยเหลือจากมูลนิธิกู้ภัยร่มไทร(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20) มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

อภิปรายผล

ผลจากการสำรวจ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมูลนิธิร่มไทร จังหวัดสตูล จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยด้านองค์กร (มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล) ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยของมูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล พบว่าเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสารการเกิดอุบัติเหตุ การมีวิทยุสื่อสาร และยานพาหนะที่ใช้ในการทำงาน มีประเด็นสำคัญนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล นั้นจะเห็นได้ว่าเพศชายจะสนใจในการทำงานอาสาสมัครกู้ชีพมากกว่าเพศหญิง และในช่วงอายุการทำงานที่เป็นอาสาสมัครนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 1 - 3 ปีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะเป็นการรับข่าวสารต่างๆจากอินเทอร์เน็ต ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูล นั้นเรียงลำดับเป็น แรงจูงใจที่เข้ามาทำงาน ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น และลักษณะงานหรือรูปแบบของงานที่ทำทำตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ในด้านความสมัครใจและมีใจรักในงานกู้ชีพ - กู้ภัย การช่วยเหลือผู้อื่นให้ตนเองมีความสุข และความคิดเห็นด้านความต้องการช่วยสังคม เพื่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตให้พ้นอันตราย ตามลำดับ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ตนเองมีความสุขในการทำงานอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ของมูลนิธิร่มไทรจังหวัดสตูลจะสามารถทำการสรุปผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ นั้นพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และปัจจัยด้านองค์กร (มูลนิธิกู้ภัยร่มไทรจังหวัดสตูล) ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือทุกกลุ่มตัวอย่างคิดว่าด้านบุคคลแรงจูงใจที่เข้ามาทำงานหรือทำงานอยู่เป็นเพราะสมัครใจและมีใจรักในงานกู้ชีพกู้ภัย ชอบลักษณะงานที่ทำทำความสามารถของตนเองและการช่วยเหลือทำให้ตนเองมีความสุข ด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย ในด้านของความรู้และความชำนาญงานทุกคนมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านองค์กรที่ทำงานแล้วรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความรู้สึกพึงพอใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์กรของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย พบว่ามีความแตกต่างกันกล่าวคือทุกกลุ่มตัวอย่างคิดว่า ในปัจจัยด้านบุคคล ช่วงอายุ40ปีขึ้นไปส่วนใหญ่จะไม่ได้ชอบงานที่ทำทำหรือชอบขับรถเร็วต่างจากช่วงอายุน้อยกว่า40 ปี ที่ยังต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ ชอบงานทำทำ แต่โดยรวมทุกช่วงอายุ

จะทำงานนี้ด้วยความสมัครใจและมีใจรักชอบช่วยเหลือผู้อื่น แต่แรงจูงใจในการ และปัจจัยด้านองค์การ เพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปจะไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องชื่อเสียงขององค์กร การเห็นดารามาเป็นอาสาสมัคร หรือกระทั่งในด้านการแต่งกายซึ่งต่างจากบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 40 ที่ยังสนใจเกี่ยวกับชื่อเสียงมูลนิธิ และยังต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ปฏิบัติงานปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือทุกช่วงอายุในการปฏิบัติงานต้องมีความรู้และความชำนาญงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือทุกกลุ่มตัวอย่างคิดว่าด้านบุคคลแรงจูงใจที่เข้ามาทำงานหรือทำงานอยู่เป็นเพราะสมัครใจและมีใจรักในงานกู้ชีพกู้ภัย ชอบลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของตนเองและการช่วยเหลือทำให้ตนเองมีความสุข ด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย ในด้านของความรู้และความชำนาญงานทุกคนมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านองค์การที่ทำงานแล้วรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความรู้สึกพึงพอใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่มีความแตกต่างกัน แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย พบว่ามีความแตกต่างกัน กล่าวคือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลกับปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ แต่ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความรู้และความชำนาญงานต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือรายได้ส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่ส่งผลกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคืออาชีพของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่ส่งผลกับปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มีความแตกต่างกัน กล่าวคือประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมากเพราะประสบการณ์การทำงานทำให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่มากขึ้น มีความรักในองค์การมากขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการรับรู้ข่าวสารในการเกิดอุบัติเหตุ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไม่มีความแตกต่างกัน เพราะไม่ว่าข่าวสารอุบัติเหตุจะมาจากช่องทางไหนทุกคนก็พร้อมที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ได้ดีที่สุดเสมอ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการใช้ยานพาหนะ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มีไม่ความแตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็ดยานพาหนะส่วนบุคคลหรือของมูลนิธิทุกคนก็มีเป้าหมายเดียวกันคือช่วยคนหรือสิ่งมีชีวิตให้รอดพ้นจากอันตรายที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย และ ปัจจัยด้านองค์การของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย มีความแตกต่างกันตามอายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวิทยุสื่อสาร ส่วนเพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และการใช้ยานพาหนะในการทำงานไม่แตกต่างกันจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะแสดงถึงความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ในด้านของแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่แต่ละบุคคลนั้นชอบและรักงานที่ทำรวมถึงส่วนของ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากสังคมหรือจากบุคคลในหน่วยงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เพราะหากสิ่งที่ตนนั้นทำไม่มีความรักก็จะไม่สามารถทำงานได้เพราะจะเกิดความไม่พอใจในงานที่ตนเองทำ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คืองานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำลายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังทำให้เกิดความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) คือผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการบางอย่างที่อยู่ ลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้แบ่งไว้เป็น5ลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงดังนี้คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต จากความต้องการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แตกต่างกันและไม่เหมือนกันซึ่งเป็นไปตามมูลเหตุจูงใจของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัยของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เมื่อมองลำดับความต้องการที่เกิดขึ้น มุ่งหวังไปสู่โอกาสทางสังคมเพื่อเติมเต็ม ตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยในด้านงานกู้ชีพ-กู้ภัย ควรได้รับการให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากมีแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยน้อยที่สุด ทำให้ทางมูลนิธิร่มไทร จังหวัดสตูล ควรมีนโยบาย แผนงานและแนวทางในการยกระดับความรู้ในเรื่องของการช่วยเหลือและความรู้ในเรื่องของงานกู้ชีพ-กู้ภัยให้ดีขึ้น โดยการจัดให้มีการอบรมทักษะต่างๆในงานกู้ชีพ-กู้ภัย เพื่อให้เกิดความรู้และความชำนาญในงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย พบว่าภาพรวมในด้านปัจจัยงานกู้ชีพ-กู้ภัยในส่วนของความรู้เรื่องการได้รับการฝึกอบรมซึ่งอยู่ในระดับที่มาก แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ทางองค์การยังสามารถพัฒนาในจุดนี้เพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย เพื่อจะได้ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมีผลการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปในครั้งต่อไป

ควรเปิดการฝึกอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นตามหลักสูตรให้แก่อาสาสมัครใหม่ พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร ให้มีความรู้ที่ทัดเทียมหน่วยงานระดับสากล และ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรที่จะมารองรับการเกิดเหตุภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ควรศึกษาจำนวนขององค์การมูลนิธิกู้ภัยร่วมโทรทั่วประเทศว่ามีจำนวนเท่าใด มีกำลังอาสาสมัครกี่คนในแต่ละหน่วยงานรวมถึงจำนวนอุปกรณ์กู้ชีพ-กู้ภัยที่สามารถใช้งานได้ในการปฏิบัติงานเพื่อความพร้อมในการช่วยเหลือประเทศไทยในยามวิกฤตเกิดภัยพิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมูลนิธิร่วมโทรจังหวัดสตูล เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในเชิงลึก จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัย ไปในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาโดยใช้กลุ่มข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อศึกษาว่า ผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปแนวทางเดียวกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ชีพ-กู้ภัยมูลนิธิร่วมโทรในสาขาอื่น ๆ เพื่อศึกษาความสอดคล้อง และนำไปกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเป็นแบบภาคตัดขวาง ดังนั้นหากทำการศึกษาในลักษณะอนุกรมเวลาก็น่าจะได้ข้อค้นพบที่แตกต่างออกไป

2. งานวิจัยดังกล่าวศึกษาเน้นจากการทำวิจัยเชิงบูรณาการเป็นหลัก หากมีการขยายการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม โดยเน้นการลงลงในการทำวิจัยเชิงคุณภาพก็น่าจะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา มูลนิธิกู้ภัยร่วมโทรจังหวัดสตูล ได้มากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ทำการศึกษารายละเอียดเปรียบเทียบระหว่าง มูลนิธิกู้ภัยร่วมโทรกรุงเทพฯ สาขาหลัก และสาขาย่อยก็น่าจะได้งานที่มีมิติชัดเจนขึ้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

กวี แยมกลีบ. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995)

จำกัด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 1(2), 67-78.

กฤษมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร กสิกรไทย.

ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2549). ศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง: การ
สังเคราะห์ความรู้สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข, สำนักวิจัยสังคมและ
สุขภาพ.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม อุตสาหกรรมนวนคร.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.

ชลिया ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและ ควบคุมโรคแม่เรียงส่วน
ภูมิภาค สถาบันแม่เรียงแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2532). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพมาศ อึ้งพระ (ธีระเวคิน). (2539). การเสียสละและพฤติกรรมเพื่อสังคมในจิตวิทยาสังคมกับชีวิต. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต บริษัท
ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุพัฒนา บุญแก้ว. (2556). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครในเขต
กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.

สุนิตย์ เชมภูชา. (2548). การศึกษาและประยุกต์บทเรียนงานอาสาสมัครจากต่างประเทศ

เพื่อการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ไทยรัฐออนไลน์ TRN, ภายใต้มูลนิธิบูรณะ
ชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. สุรัสวดี หุ่นพยนต์, และ ภูมิธรรม เวชยชัย. (2527).
ปัญหาการดำเนินงานของหน่วยงานอาสาสมัครใน ประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักบัณฑิต อาสาสมัคร

Barnard, C. (2010). The Functions of Executive Cambridge, Massachusetts: University Press.

Good, C. V. (2009). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York:
John Willey & Sons.

Jones, T. (1988). Organization Theory. Singapore: Addison – Wesley.

- Kidd, J. R. (2012). How Adults Learn. New York: Association Press.
- Kotler, P. (1997). Marketing management: Analysis, planning, implementation and control(9th ed.). New Jersey: A Simon & Schuster Company
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality (New York: Harper and Row Publisher,1954),under “A Theory of Human Motivation.” Forbes,Accessed April 15, 2018. [http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation and Personality-Maslow.pdf](http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation%20and%20Personality-Maslow.pdf)
- Maslow, A. (2000). Motivation and Personnality. New York: Harper and Row
- Maslow, A. (1970). Motivation and Personnality. New York: Harper and Row.
- Wolman, B. B. (1973). Dictionary of Behavioral Science. London: Litton Educational
- Simon, H. A. (1974) Administrative Behavior. New York: Macmillan.
- Yamane, T. (2017). Stattistics: An Introductory Analysis (2 nd ed.). New York: Harper and Row