



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง



ณัฐพงศ์ พริกนาค

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง



ณัฐพงศ์ พริกนาค

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

MOTIVATION FOR WORK
AMONG MEMBERS OF THE TERRITORIAL DEFENCE VOLUNTEER CORPS IN RAYON
G PROVINCE



NATHAPONG PRIKNAK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ฌัฐพงศ์ พริกนาค ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... รักษาการคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62930054: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ณัฐพงศ์ พริกนาค : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนใน
จังหวัดระยอง. (MOTIVATION FOR WORK

AMONG MEMBERS OF THE TERRITORIAL DEFENCE VOLUNTEER CORPS IN RAYON
G PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, รป.ค. ปี พ.ศ. 2565.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำนวน 126 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 ปี – 40 ปี (ร้อยละ 37.30) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.06) มีตำแหน่งงานอยู่ระหว่างสมาชิก – สมาชิกเอก และตำแหน่งนายหมู่ตรี – นายหมู่เอก (ร้อยละ 42.06 เท่ากัน) มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 7,050 บาท (ไม่รวมค่าครองชีพ) (ร้อยละ 38.89) และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 38.89) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน รายได้ต่างกัน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

62930054: MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: MOTIVATION FOR WORK, MEMBERS OF THE TERRITORIAL
DEFENCE VOLUNTEER CORPS

NATHAPONG PRIKNAK : MOTIVATION FOR WORK

AMONG MEMBERS OF THE TERRITORIAL DEFENCE VOLUNTEER CORPS IN RAYONG
PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN TAVAROM, Ph.D. 2022.

This research aims to investigate the level of motivation for work among Members of the Territorial Defence Volunteer Corps in Rayong Province, and to compare the level of motivation to classified personal factors, including age, level of education, a position in the organization, monthly income, and number of years in the service. This is quantitative research, gathering data from 126 Members of the Territorial Defence Volunteer Corps by using an online Google form. The collected data was later analyzed by means of descriptive statistics composed of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings can be summarized as follows:

37.30 percent of the sample was mostly in the 31-40 age range. 42.06 percent of them earned a bachelor's degree. Those having monthly income of between 4,870 and 7,050 Baht (exclusive of stipend) were 38.89 percent. 38.89 percent of the total had less than 5 years in the service. The overall level of motivation for work among the sample in Rayong Province appeared at high level ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.87$). By looking into detail of different aspects, it was found that the aspect of relationship with coworkers came first, followed by work achievement, and responsibilities respectively. These three aspects were all at high level. In comparing the motivation level to the classified personal factors, it showed that different age, level of education, positions, income, and number of years in the service contributed to varied levels of motivation for work.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ ศิษย์ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่เรียนปริญญาโทสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 14-2 ที่ให้ กำลัง และช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมาจนงานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบ แบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ คุณแม่ มิตรรักสนิท รวมทั้งญาติพี่น้องทุกท่านที่คอย ให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ณัฐพงศ์ พริกนาค

สารบัญ

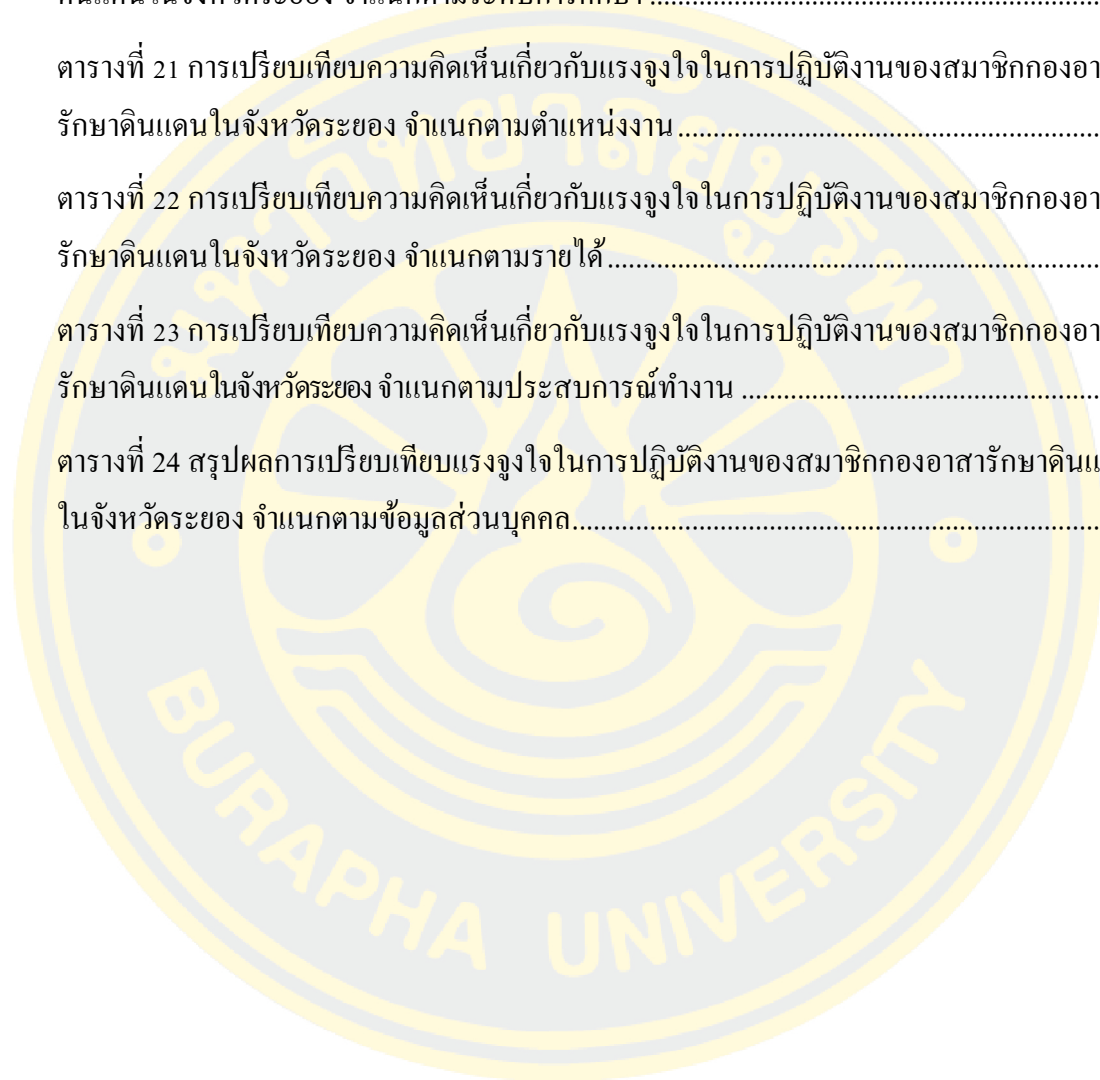
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	9
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3	52

วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากร	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล.....	56
เกณฑ์การแปลผล	57
บทที่ 4	58
ผลการวิจัย.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ฯ	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ฯ.....	74
บทที่ 5	83
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปราย	85
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	104

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor	22
ตารางที่ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจ และความสำเร็จในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก	27
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	28
ตารางที่ 4 เปรียบเทียบตัวแปรต้น	47
ตารางที่ 5 สรุปตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
ตารางที่ 6 จำนวนสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาคืนแดน จำแนกตามแต่ละกองร้อย	53
ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	59
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ...	61
ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	63
ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน๑ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ...	64
ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านความรับผิดชอบ	65
ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	66
ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านนโยบาย และการบริหาร ..	67
ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านการปกครองและ	68
ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	69
ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	70
ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	71
ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑ ภาพรวมรายด้าน	72

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา	76
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน	77
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้.....	78
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	80
ตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	81



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ.....	16
ภาพที่ 3 ลำดับชั้นแรงจูงใจของ Abraham Maslow.....	20
ภาพที่ 4 แบบจำลองของ Vroom's expectancy theory	25
ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน	36
ภาพที่ 6 โครงสร้างการจัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด	41
ภาพที่ 7 โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาชิกรองอาสารักษาดินแดน หรือสมาชิก อส. ถือเป็นหน่วยกำลังหลักอีกหน่วยหนึ่งของฝ่ายปกครองในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบูรณาการบริหารราชการในระดับพื้นที่นอกเหนือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปลัดอำเภอ สมาชิกรองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยกำลังภาคประชาชนที่ได้รับการสมัครสอบคัดเลือกจากรายชื่อในพื้นที่ เพื่อให้ห้องที่มีกองกำลังประจำถิ่นไว้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของตนเอง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 โดยให้กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (دنุช นาคสง่า, 2562) หน้าที่ของสมาชิกรองอาสารักษาดินแดนตามที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดนตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ประกอบด้วย 1. บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและอาการกระทำของข้าศึก 2. ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ 3. รักษาสถานที่สำคัญ และการคมนาคม 4. ป้องกันจารกรรม สดับรับฟัง และการข่าว 5. ทำการให้ช่วยความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการ และตัดทอนกำลังข้าศึก 6. เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งพร้อมจะเพิ่มเติม และสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497, มาตรา 16)

ด้วยสถานการณ์ของจังหวัดระยองในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 จึงทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม และปัญหาต่าง ๆ ตามมาในพื้นที่จังหวัดระยอง ส่งผลให้สมาชิกรองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง นอกจากจะปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 แล้ว ยังต้องปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลเพิ่มเติมอีกหลายภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพยา และผู้ติดยาเสพติด ด้านการจัดระเบียบสังคม ด้านการตรวจคัดกรองเชิงรุกเพื่อค้นหา และสกัดกั้นการระบาดแบบกลุ่มก้อนภายในสถานประกอบการ แคมป์คนงานก่อสร้าง โรงงาน และสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดระยอง เป็นต้น

จากภารกิจงานที่มีเพิ่มมากขึ้น และในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายขึ้นได้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ และตามนโยบายของรัฐบาล อาจประสบปัญหาการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความเสียหายต่อทางราชการ ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถ้าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย สอดคล้องกับประเสริฐ อุไร (2558) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคลากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่งไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดี และทำให้องค์กรประสบแต่ความล้มเหลว เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

จากปัญหาและความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

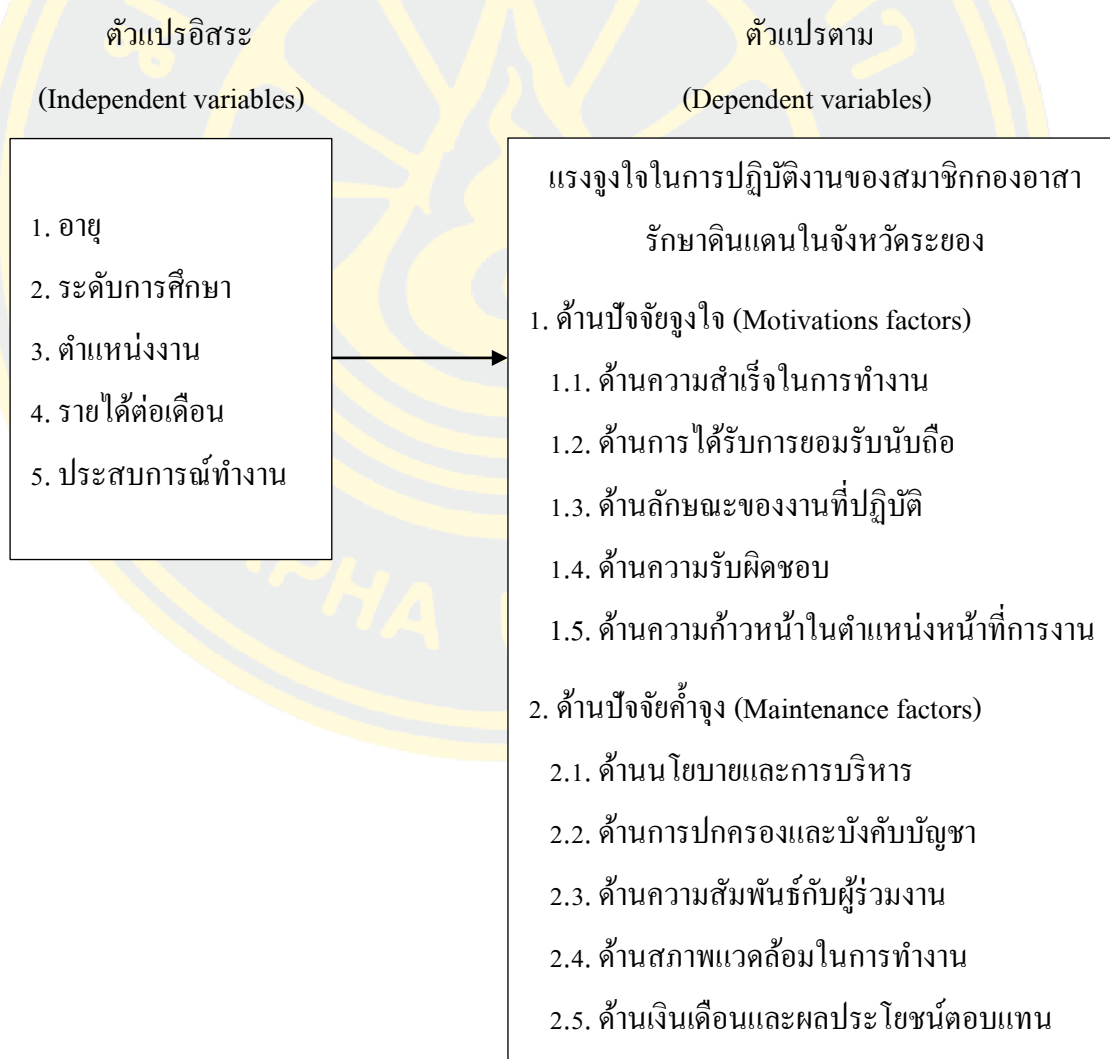
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง และทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

2. กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยองสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา และหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง รวมทั้งนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลไกการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองให้เกิดแรงจูงใจสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา : การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's (1959) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง 5 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
 - 1.2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)
 - 1.4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
- 2.2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา (Rule and control)
- 2.3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship)
- 2.4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment)
- 2.5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits)

ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองจำนวน 132 คน (ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง, 2564)

ขอบเขตด้านพื้นที่ : พื้นที่ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง ประกอบด้วย กองร้อยบังคับการและบริการ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทั้งหมด 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ และอำเภอนิคมพัฒนา (ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง, 2564)

ขอบเขตด้านระยะเวลา : การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2564 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 10 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน และสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรงในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ในจังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนในจังหวัดระยองสามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และมีความพึงพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนในจังหวัดระยอง หรือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนในจังหวัดระยองแต่ละคน และงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่าง เต็มที่ และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบมีความ เหมาะสม สมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนในจังหวัดระยองสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดด้วยความตั้งใจ และยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่สมาชิกกอง อาสา รักษา ดินแดนในจังหวัดระยองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นตามขั้นยศ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การบริหาร กองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดระยอง และกองร้อยอาสา รักษา ดินแดนอำเภอที่มีการวาง

โครงสร้าง และอัตราค่าจ้างเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา (Rule and control) หมายถึง ผู้บังคับการกองร้อย บังคับการและบริการจังหวัดระยอง และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) หมายถึง ความเหมาะสมของกองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดระยอง และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

อายุ หมายถึง อายุของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. อายุต่ำกว่า 30 ปี 2. อายุ 30 – 40 ปี 3. อายุ 41 – 50 ปี 4. อายุ 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองในการวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1. มัธยมศึกษา 2. อนุปริญญา 3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน หมายถึง ชั้นยศของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง หมายถึง การแต่งตั้งชั้นยศตามพระราชบัญญัติยศ และเครื่องแบบผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 และเป็นไปตามกฎกระทรวง ได้แก่ 1. นายหมู่ใหญ่ 2. นายหมู่เอก 3. นายหมู่โท 4. นายหมู่ตรี 5. สมาชิกเอก 6. สมาชิกโท 7. สมาชิกตรี 8. สมาชิก จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึง สมาชิกเอก 2. สมาชิกกองอาสารักษา

ดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก 3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ใหญ่ ขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และ เงินช่วยเหลือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2561 จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. ต่ำกว่า 7,050 บาท 2. 7,050–8,590 บาท 3. 8,591–10,540 บาท 4. 10,540 บาท ขึ้นไป

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 ปี–10 ปี 3. 11 ปี –15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง หมายถึง ราษฎรที่มีคุณสมบัติ และลักษณะ ตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 เป็นผู้อาสาสมัครหรือ ได้รับการคัดเลือกเข้า เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำกอง และประเภทกองหนุน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

กองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นอยู่ใน กระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2597 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองทัพอ่าง ๆ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บัญชาการ กองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเป็นผู้บังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัด นายอำเภอเป็นผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ประกอบด้วย กองร้อยบังคับการและบริการ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ทั้งหมด 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ และอำเภอนิคมพัฒนา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประกอบการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ถูกต้องตามหลักระเบียบวิธีการวิจัย มีประเด็นที่ศึกษาประกอบไปด้วย

1. แนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาส โลว์ (Needs hierarchy theory)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and theory Y of McGregor)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอเฟอร์ (ERG theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Expectancy theory)

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (The two-factor theory)

3. ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ดังนี้

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Move (Kidd. 1973, pp. 101; อ้างถึงใน เขียมจิตร ศรีฟ้า, 2545, หน้า 11) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “To move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

Wehrich and Koontz (1993, pp. 462 อ้างถึงใน ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะต้องใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตรีพร ชุมศรี (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึงความเคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจำทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อลักษณะตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็หมายความว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกต่อหน่วยงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นกับสิ่งจูงใจ โดยหลักแล้ว องค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สภาวะที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมาย ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

สงพงค์ เกษมสิน (2531, หน้า 414) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งที่อยู่มีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจยังสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ

รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่กระตุ้น หรือแรงผลักดัน หรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะหรือมูลเหตุใด ๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งกำลังภายในหรือความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่หรือประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและตอบสนองด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดี และความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้ง

การเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรม และตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท (จารุวรรณ กมลสิทธิ์, 2548, หน้า 34) ดังนี้

1. แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการในทางร่างกายของมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจขั้นแรก หรือขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากทางร่างกายต้องการที่จะสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหารก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะรับประทานอาหาร และแสวงหาอาหาร เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1 แรงจูงใจทางบวก หรือแสวงหา (Positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดหายไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจที่เพื่อให้ร่างกายได้หลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจในทางธรรมชาติที่จะทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อดำรงเผ่าพันธุ์ให้สืบทอดในสังคมต่อไป

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิตความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น รวมไปถึงให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่น

2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการที่จะเป็นผู้นำของมนุษย์ ต้องการที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยใช้วิธีที่ชอบธรรม และไม่เป็นธรรม เช่น การขยันในการปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับคำชมเชย หรือการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้รับอำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งไม่ชอบ

ยังมีนักวิชาการได้แยกประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองใบบางมุมมองนั้น เชื่อว่าบุคคลหรือมนุษย์จะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายใน หรือสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่บางมุมมองเชื่อว่า บุคคลหรือมนุษย์จะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลนั้นอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติ หรือทำอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น (กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547)

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจมาร่างกาย (Physiological motive) และแรงจูงใจทางสังคม (Social motive) แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความแตกต่างกันอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ บางมุมมองเชื่อว่าแรงจูงใจต้องมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ชีวิตและครอบครัว หรือมาจากการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งสลับซับซ้อน และโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคน และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวทางการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของการกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะบรรลุเป้าหมายมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงจัง (พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศ์รอด), 2561, หน้า 14-15) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา

สุพัตรา เพชรมูณี (2529, หน้า 29 อ้างถึงใน สุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย เป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ และอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่า การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าว ล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์การจึงต้องพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลัง

ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์บุคลากร ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานใน ลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ได้อย่างดี

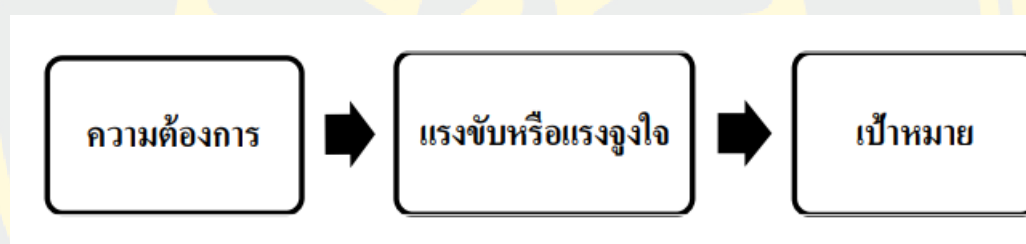
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กรทำ หน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะ ชักจูงให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเท ความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไป มนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นก็ ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ติดตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรง กระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้อง จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการ บริหารแต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงาน ย่อมไม่สามารถจะ โน้มน้ำวจิตใจของบุคลากรให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และไร้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไป ปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Luthan (1992 อ้างถึงใน นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์, 2559, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กันและกัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในสภาวะของมนุษย์ เราต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้น้อยลง เราอาจจะให้ความหมายของแรงขับแบบง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)
3. เป้าหมาย (Goal) จุดสุดท้ายของวงจรในการสร้างการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งหนึ่งที่เราควรเป็นอะไรก็ได้ที่ลดความต้องการของบุคคล และลดแรงขับให้น้อยลงได้



ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559, หน้า 12)

ดังนั้น ในการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพด้านร่างกาย หรือสภาพจิตใจฟื้นฟูสภาพเหล่านี้ควรมีความสมดุล และควรลดน้อยลง และขจัดแรงขับเหล่านี้ให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักจิตวิทยา (Psychologist) ซึ่งให้เหตุผลว่า การแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนกระทำเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ พอใจ และมุ่งที่จะบรรลุความสำเร็จในสิ่งที่ตนกระทำนั้น ความสำเร็จที่ตนกระทำนั้นเป็นรางวัล (Rewards) สำหรับตนเอง การจูงใจนี้เกิดขึ้นภายในของบุคคลนั่นเอง ไม่ใช่เพราะหวังผลประโยชน์อย่างอื่นหรือถูกบังคับกระทำ แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจโดยมีผลประโยชน์อื่นหรือมีสิ่งตอบแทนให้ หรือเป็นการบังคับบุคคลให้กระทำซึ่งอาจจะจำแนกได้ 2 ชนิด คือ แรงจูงใจ

ในทางบวกหรือการจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานโดยให้สิ่งตอบแทน เช่น การยกย่องสรรเสริญ หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี และจูงใจภายนอกอีกประเภทคือ ทางลบหรือการจูงใจแบบการบังคับหรือการลงโทษ เป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติโดยใช้วิธีการตรงข้ามกับวิธีแรก กล่าวคือ จะใช้วิธีการข่มขู่บังคับหรือการลงโทษ เช่น การลงโทษทางวินัย การดำเนินคดีจนกระทั่งโดยการชี้แจงให้รู้สึกในความคิดให้เข้าใจในความคิดที่ได้กระทำ และยอมรับในความคิดนั้นก็เป็แรงจูงใจที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลให้ดีขึ้นต่อไป (วิภาดา คุปตานนท์, 2545, หน้า 210)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เกิดจากปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น ให้กระทำบางอย่างเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อนบุคคลในองค์การให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความแตกต่างกันอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมอง บางมุมมองเชื่อว่าแรงจูงใจที่ได้ต้องมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ชีวิตและครอบครัว หรือมาจากการบริหารงาน และสวัสดิการขององค์การ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2554, หน้า 56-78) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล และกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 221) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งมีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

จากข้อความข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง การจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกให้วิธีการหรือเทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าการแก้ปัญหาไม่ถูกต้องนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหาครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก และทฤษฎีสองปัจจัย กลุ่มทฤษฎีกระบวนการครอบคลุมทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรมชาติ รวมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจสำคัญ ๆ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Needs hierarchy theory) ของ Maslow (1970) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยม ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มี และเมื่อความต้องการได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป (อรพินทร์ ชูชม, 2555) นอกจากนี้ Maslow (1970) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นอยู่ และแรงจูงใจในขั้นต่ำจะต้องได้สมปรารถนาก่อนที่จะได้แรงจูงใจขั้นสูง ซึ่งแรงจูงใจแบบออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ตามแนวคิดของ Maslow (1970) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะขาดไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุโจรผู้ร้าย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ หรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบ้านหนึ่งบ้านอายุ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม กลุ่มสังคมหรือต้องการเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือมีความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีคามเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-actualization needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลควรประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จ หรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ ผืนไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นการต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

ความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นนี้มีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากแล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับการความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) อยู่ที่ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของคนเราแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการศึกษาทำความเข้าใจว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ลำดับนั้น แล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจะจูงใจมีความพึงพอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนเองแล้ว วิธีจูงใจคนงานกลุ่มนี้ก็พยายามหาทางตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เขา เป็นต้น (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542)



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นแรงจูงใจของ Abraham Maslow

ที่มา : พระพงษ์ศักดิ์ สุนุดมโน (เกษวงศ์รอด), 2561, หน้า 24)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and theory Y of McGregor) ของ McGregor (1960) เสนอทฤษฎีที่อธิบายความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ (Negative view) เรียกว่า ทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก (Positive view) เรียกว่า ทฤษฎี Y หลังจากผู้บริหารพิจารณากลุ่มของผู้ได้บังคับบัญชา และจงใจให้เขาทำการบนกรอบของทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสมมติฐานในการพิจารณาผู้นั้น ดังนี้

ทฤษฎี X (Theory X) : McGregor ได้ตั้งสมมติฐานของบุคคลประเภท X ไว้ว่าเป็นพนักงานไม่ชอบการทำงานแล้ว ถ้าเป็นไปได้ พวกเขาจะพยายามหลบหนีงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากเพราะพนักงานไม่ชอบงาน จำเป็นต้องบังคับ ควบคุม หรือข่มขู่ เพื่อที่จะให้พวกเขาได้ทำงานได้ตามเป้าหมาย พนักงานจะปิดความรับผิดชอบ และจะรับเพียงคำสั่งที่เป็นทางการ พนักงานส่วนใหญ่จะต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด และมักจะขาดความกระตือรือร้น เพื่อให้บุคคลประเภทนี้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการบังคับ และข่มขู่ให้บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติตามหน้าที่ให้เป็นไปตามขั้นตอน และแผนงานที่วางไว้จนกว่าผลการปฏิบัติงานจะบรรลุตามที่ต้องการ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบังคับสั่งการ พร้อมทั้งกำหนดบทลงโทษที่เด็ดขาด เพื่อใช้บังคับบุคคลประเภทนี้ไม่ให้หลีกเลี่ยงหรือละทิ้งความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ทฤษฎี Y (Theory Y) : McGregor ได้ตั้งสมมติฐานของบุคคลประเภท Y เป็นพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวเกิดจากจิตสำนึกความรับผิดชอบ บุคคลจะถือว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน บุคคลจะสามารถกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองได้หากเขามีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยทั่วไปจะสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบมีความสามารถที่จะตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพอยู่ในตัวบุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีผู้บริหารเท่านั้น ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่บุคคลประเภทนี้จะสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การควบคุม และข่มขู่ด้วยวิธีการการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะกำกับดูแลบุคคลประเภทนี้ให้สามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในทางตรงกันข้ามนั้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ดุลยพินิจของตน (Self-direction) ในการแก้ปัญหาและพัฒนารูปแบบของงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นความสำเร็จของบุคคลประเภทนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับ

การสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม อันได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้รางวัล และการจูงใจในรูปแบบของสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

ทฤษฎี X (Theory X)	ทฤษฎี Y (Theory Y)
1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงเท่าที่จะทำได้	1. งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญเช่นเดียวกับการเล่นพนันหรือการพักผ่อน
2. ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยจะไล่หาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด	2. จริงแล้วคนไม่ได้เกียจคร้านแต่ที่เขาเกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ
3. ธรรมชาติของคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน	3. คนโดยทั่วไปจะทำการใดได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเอง เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำ
*สมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องกำกับดูแลควบคุมพนักงานอยู่เสมอ	4. ทุกคนต่างมีศักยภาพภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมบางประการที่พวกเขาพยายามเรียนรู้เพื่อยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบพวกเขา มีมโนคติมีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้
	*สมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และช่วยพวกเขาให้ได้ศักยภาพทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของหน่วยงาน และงานของเขาเอง

ที่มา : บรรยงค์ โตจินดา (2545, หน้า 21)

การตีความหมายของ McGregor (ทองใบ สุคชารี, 2547, หน้า 20-21) ได้วิเคราะห์ไว้เทียบเคียงกับกรอบความคิดเชิงทฤษฎีของ Maslow กล่าวคือ ฐานคิดตามทฤษฎี X สอดคล้องกับ

ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยของลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในขณะที่ฐานคติของทฤษฎี Y สอดคล้องกับความต้องการทางสังคม และความต้องการในการยอมรับนับถือ อย่างไรก็ตาม McGregor เห็นว่า ฐานคติความเชื่อตามทฤษฎี Y มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์เพื่อการบริหารมากกว่าทฤษฎี X เขาจึงเสนอแนะให้ประยุกต์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายภารกิจให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการทำงาน และมอบหมายงานที่ท้าทายให้ และพยายามสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ได้อยู่ตลอดเวลา แต่สิ่งที่น่าแปลกใจก็คือ ไม่มีหลักฐานยืนยันว่า ความเชื่อตามฐานคติของทฤษฎี Y สามารถจูงใจพนักงานได้ดีกว่าการใช้การบริหารตามทฤษฎี X ในทางกลับกันพบว่า ผู้จัดการที่บริหารงานตามความเชื่อของฐานคติตามทฤษฎี X สามารถสร้างประสิทธิผลในการบริหารได้เป็นอย่างดี เช่น กรณีของ Bob McCurry รองประธานกรรมการด้านการตลาดของบริษัทโตโยต้าในประเทศสหรัฐอเมริกาได้บริหารงานตามฐานคติของทฤษฎี X โดยเขาผลักดันให้พนักงานทำงานหนักขึ้น และใช้สไตล์การลงโทษอย่างเข้มงวด (Crack-the-whip style) และส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ ทำให้ยอดขายรถยนต์ของบริษัทโตโยต้าในอเมริกาเพิ่มขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันที่รุนแรง

ทฤษฎีความต้องการ (ERG theory) ของ Alderfer (1972, pp.64 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, ข้อหน้าที่ 2) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งปรับเปลี่ยนลำดับขั้นความต้องการของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow (1970) ลดลงจาก 5 ระดับเหลือเพียง 3 ระดับ และนำเสนอในชื่อทฤษฎี ERG (E = Existence needs; R = Relatedness needs; G = Growth needs) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (E : Existence needs) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสมบูรณ์ การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้สมบูรณ์นั้น โดยพื้นฐานจะต้องได้รับการตอบสนองจากด้านปัจจัย 4 (อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยากรักษาโรค) ในสภาพสังคมปัจจุบัน ความต้องการเหล่านี้ได้แตกออกเป็นความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยสะดวกในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R : Relatedness needs) กล่าวคือ บุคคลมีความคิดความรู้สึก ความรัก และความผูกพันกับคนรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักของคนในครอบครัว ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนสนิทรอบข้าง มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (G : Growth needs) เมื่อความต้องการที่จะดำรงชีวิต และความต้องการด้านความสัมพันธ์ของบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ซึ่งความต้องการ ในขั้นนี้ บุคคลจะทุ่มเทความรู้และความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

นอกจากนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) และทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ซึ่งกล่าวถึง ความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการ ใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ (ถาวรณีย์ แผน-สมบุรณ์, 2548, หน้า 34) ความต้องการขั้นพื้นฐานแต่ละอันของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ ในรูปแบบของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบ ของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้ความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต เป้าหมายก็คือสิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการก็จะกลายเป็นแพ้ - ชนะ และการที่คน หนึ่งได้รับประโยชน์จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 18)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom (1964) อธิบายว่าการจะจูงใจให้ บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการทางความคิด และการรับรู้ของบุคคลก่อน เมื่อบุคคลต้องการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้นจากระดับปกติที่เขาเคยทำ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจาก การกระทำ และแสดงพฤติกรรมนั้น โดบปกติบุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังว่า ในการ ทำงานนั้นเขาจะได้ผลลัพธ์ และผลตอบแทนตามที่เขาต้องการ เขาก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจโดยจะมีความเกี่ยวข้องกับ ปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

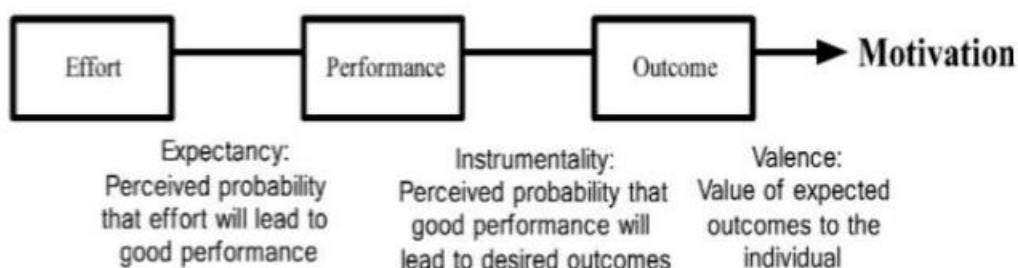
1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (E : Expectancy) คือ ความคาดหวังของคนที่ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มสุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นถึงความสำเร็จ ของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งในบางครั้งเรียกว่าการคาดหวังผลงานจากความพยายาม

2. การคาดหวังว่าการกระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ (I : Instrumentality) คือ การคาดหวังของ บุคคลไว้ล่วงหน้าว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาก็คือรางวัล และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้จากการบรรลุผลสำเร็จ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งเรียกว่าการคาดหวัง

จากผลที่ได้จากการทำงาน การตั้งผลรางวัลหรือผลตอบแทนให้สูง ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ

3. ค่าผลลัพท์ (V : Valence) คือ ระดับคุณค่าหรือความตั้งใจของผลลัพท์ที่มีให้แก่บุคคล แต่ละบุคคล มีการรับรู้ที่แตกต่างต่อผลลัพท์เดียวกัน ค่าของผลลัพท์เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพท์นั้น

เห็นได้ว่าทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกระทำเป็นผลมาจากแรงจูงใจ และการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง ซึ่งแรงจูงใจที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลคาดว่าจะได้รับผลลัพท์จากที่ใช้ความพยายาม ถ้าบุคคลเกิดความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออกมานั้นสามารถนำไปสู่ผลลัพท์ และผลลัพท์นั้นมีค่าสูงสำหรับแต่ละบุคคล และบุคคลเกิดความเชื่อว่าคุณเองมีความสามารถในระดับที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ เขาก็จะเกิดความพยายามในการแสดงพฤติกรรมนั้น เพื่อให้ได้ผลลัพท์เพื่อตอบสนองความต้องการตนเอง (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 19-20)



ภาพที่ 4 แบบจำลองของ Vroom's expectancy theory

ที่มา : ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 19)

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg (The two-factor theory)

Herzberg (1996, pp.130-131 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2547, หน้า 14) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือแรงจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) กับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรัก และชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำคัญ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะไม่ทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำ หรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่าย หรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factors) กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบไปด้วย

1. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับ บัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจาย งาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการ จัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการ บริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

ตารางที่ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจ และความสำเร็จในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation factors)	ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	1. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)
3. ลักษณะงาน (Work itself)	3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and administration)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)	5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition)

ที่มา : พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด) (2561, หน้า 22)

จากทฤษฎีของ Herzberg หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงจุดสุดยอดดี กลับรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivation factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดี ยินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Maslow	ทฤษฎีความต้องการ 5 ด้าน 1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) 4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) 5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-actualization needs)
Alderfer	ทฤษฎีความต้องการ (ERG theory) 1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence needs : E) 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) 3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth needs : G)
Vroom	ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) 1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Expectancy : E) 2. การคาดหวังว่าการกระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ (Instrumentality : I) 3. ค่าผลลัพธ์ (Valence : V)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
McGregor	<p>ทฤษฎี X คือ คนทั่วไปไม่ชอบทำงานเท่าที่จะทำได้ ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยจะเฝ้าหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใดธรรมชาติของคนทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน</p> <p>ทฤษฎี Y คือ งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญเช่นเดียวกับการพักผ่อนจริงๆ แล้วคนไม่ได้เกียจคร้าน แต่ที่เขาเกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ และคนโดยทั่วไปจะทำการได้ได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองเพื่อให้ได้ผลตามทุกคนต่างมีศักยภาพภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมบางประการที่พวกเขาพยายามเรียนรู้เพื่อยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบพวกเขามีมโนคติที่มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้</p>
Herzberg	<p>ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg (The two-factor theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) - การยอมรับนับถือ (Recognition) - ลักษณะงาน (Work itself) - ความรับผิดชอบ (Responsibility) - ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) <ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) - การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) - นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) - สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition)

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย (The two-factor theory) ตามแนวคิดของ Herzberg (1996) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

1.2 มีความพึงพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จ

สรุปความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และมีความพึงพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำคัญ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะไม่ทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำติเตียน หรือการกล่าวโทษ เช่น

2.1 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความเห็น

2.2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สรุปด้านการยอมรับนับถือ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

3. ลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น เช่น

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่มี

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเป็นที่

สรุปด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น

4.1 ปริมาณงานที่ทำงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม

4.2 สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

สรุปด้านความรับผิดชอบ คือ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ด้วยความตั้งใจ และยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เช่น

5.1 ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5.2 ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุปด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ การที่บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามขั้นยศ

6. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เช่น

6.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ

6.2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สรุปด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน คือ การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ เช่น

7.1 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน

7.2 สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การที่บุคลากรสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม เช่น

8.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่าน และบุคลากรในองค์กรด้วยความเสมอภาค

8.2 ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยหลักเหตุผล และยุติธรรม

สรุปด้านการปกครอง และบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น และชัดเจน การมอบหมายคำสั่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสม

9. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น

9.1 โครงสร้าง และอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

9.2 การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน

สรุปด้านนโยบายและการบริหาร คือ การบริหารองค์การมีการวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

10. สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ

อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร เช่น

10.1 อาคารสถานที่ และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

10.2 มีเครื่องอำนวยความสะดวกวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

สรุปด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเหมาะสมของอาคารสำนักงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง เสนอข้อมูลพื้นที่การวิจัย ดังนี้

ความเป็นมาของกองอาสารักษาดินแดน

โดยที่การป้องกันประเทศชาติในสถานการณ์สงครามปัจจุบัน เป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคน ที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือ และจะได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้ความรู้ในการที่จะป้องกันตนเอง และประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และจัดตั้งหน่วยบังคับบัญชาเตรียมไว้ตั้งแต่เวลาปกติ เป็นเหตุผลสำคัญในการจัดตั้งกองอาสารักษาดินแดน (สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, 2564)

กองอาสารักษาดินแดน เป็นองค์กรขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2597 มีรัฐมนตรีว่ากระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บังคับบัญชากองอาสารักษาดินแดน หลักการสำคัญในการจัดตั้งคือ เพื่อมีกำลังสำรองไว้ช่วยเหลือประชาชน และประเทศชาติ ทั้งยามปกติและสงคราม โดยรับสมัครราษฎรที่สมัครใจอาสาเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) พัฒนาการของกองอาสารักษาดินแดนแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อน พ.ศ. 2454 สมัยโบราณเมื่อเกิดภาวะสงคราม จะมีราษฎรที่ไม่ใช่ทหารรวมตัวกันต่อสู้กับข้าศึกเพื่อรักษาแผ่นดิน อาทิ สมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ศึกบางระจัน ชาวบ้านบางระจันที่ไม่ใช่ทหารพยายามต่อสู้กับพม่าจนสิ้นกำลัง (ประมาณ พ.ศ. 2308 – 2309) ในสมัยการ

สู้รบที่เมืองกลาง คุณหญิงจันและนางมุก (ท้าวเทพกษัตรี และท้าวศรีสุนทร) หรือสมัยกู่อิสรภาพ เมืองนครราชสีมา โดยการนำของคุณหญิงโม (ท้าวสุรนารี) เป็นต้น และต่อมาในสมัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนากอง เสือป่าขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2454 เป็นกองพลอาสาสมัครเพื่ออบรม ข้าราชการ และประชาชนให้รู้จักรักชาติ รู้จักหน้าที่ในการป้องกันประเทศชาติ

2. ระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2454 – 2497 มีความพยายามที่จัดตั้งหน่วยพลเรือนอาสาขึ้นให้เป็น ระบบ ทั้งในยามปกติและสงคราม มีการนำแนวคิดจากต่างประเทศมาใช้หลังจากมีการจัดตั้งกอง เสือป่าขึ้นสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ คนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2481 และพระราชบัญญัติให้อำนาจในการเตรียมการป้องกันประเทศ พ.ศ. 2484 ขึ้น เพื่ออบรมคนไทยให้รู้จักหน้าที่ในการที่จะป้องกันรักษาประเทศชาติในเวลาสงคราม โดยมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการ

3. ระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2497 - ปัจจุบัน มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 ทำให้การดำเนินการด้านพลเรือนอาสาที่มีรูปแบบ และระบบที่ชัดเจน ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน และวันที่ 10 กุมภาพันธ์ ของทุกปี จึงเป็นวันคล้ายวันสถาปนากองอาสารักษาดินแดน

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพเข้มแข็ง เพื่อรักษาความสงบสุขของประชาชนและสังคม”

พันธกิจ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน
2. สนับสนุนการป้องกันปราบปราม และบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
3. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคม
4. ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงกลาโหม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย
2. การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497

แบ่งส่วนราชการของกองอาสารักษาดินแดนออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ส่วนกลาง มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนกลางอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้บังคับบัญชา (คำสั่งกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ที่ 17/2530 เรื่อง การจัดตั้งกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค อ้างถึงใน สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, 2561, หน้า 273 - 274) แบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. กองร้อยบังคับการและบริการ ให้แบ่งส่วนราชการในกองร้อยบังคับการและบริการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1.1 หมวดสื่อสาร
- 1.2 หมวดบริการ
- 1.3 หมวดระวังป้องกัน

2. ฝ่ายอำนวยการ ให้แบ่งส่วนราชการในฝ่ายอำนวยการออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

2.1 กองกำลังพล แบ่งส่วนราชการในกองกำลังพลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แผนกกำลังพล แผนกสวัสดิการ และแผนกวินัยและสมรรถภาพ

2.2 กองส่งกำลังบำรุง แบ่งส่วนราชการในกองส่งกำลังบำรุงออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แผนกแผน แผนกยุทธภัณฑ์ และแผนกอาคารณภัณฑ์

2.3 กองยุทธการ แบ่งส่วนราชการในกองยุทธการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แผนกยุทธการ และแผนก แผนกยุทธการศึกษาและฝึกอบรม แผนกกิจการมวลชน

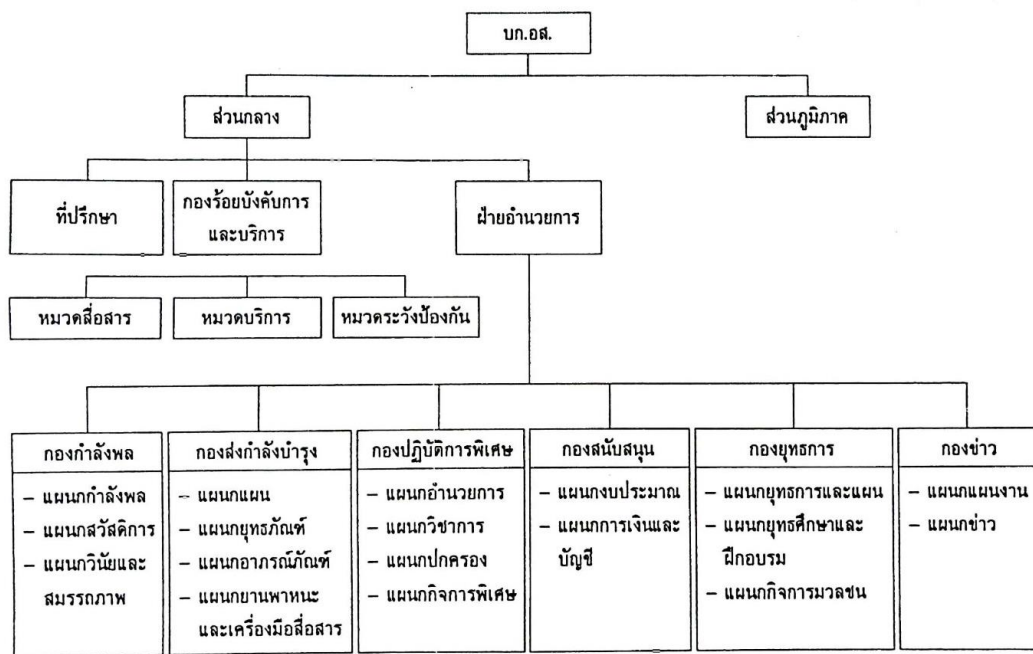
2.4 กองข่าว ให้แบ่งส่วนราชการในกองข่าวออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แผนกแผนงานและแผนกข่าว

2.5 กองสนับสนุน ให้แบ่งส่วนราชการในกองสนับสนุนออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แผนกงบประมาณ และแผนกการเงินและบัญชี

2.6 กองปฏิบัติงานพิเศษ ให้แบ่งส่วนราชการในกองปฏิบัติงานพิเศษออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แผนกอำนวยการ แผนกวิชาการ แผนกปกครอง และแผนกกิจการพิเศษ

ส่วนกลาง

โครงสร้างกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน



ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน

ที่มา : สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. (2561, หน้า 277)

ส่วนภูมิภาค มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บ.ก.อ.ส.จ.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนภูมิภาคอยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังต่อไปนี้ (สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, 2561, หน้า 274 – 275)

1. ฝ่ายอำนวยการ ให้แบ่งส่วนราชการในฝ่ายอำนวยการออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 กองปฏิบัติการ ให้แบ่งส่วนราชการในกองปฏิบัติการออกเป็น 3 แผนก ได้แก่แผนกยุทธการ แผนกช่าง และแผนกกิจการมวลชน

1.2 กองสนับสนุน ให้แบ่งส่วนราชการในกองสนับสนุนออกเป็น 3 แผนก ได้แก่แผนกกำลังพล แผนกส่งกำลังบำรุง และแผนกงบประมาณ

2. กองร้อยบังคับการและบริการ
3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ

กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ มีผู้บังคับบัญชาของร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ คือ นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายในกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ดังต่อไปนี้ (สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, 2561, หน้า 369)

- 4.1 กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ
- 4.2 หมวดอาสารักษาดินแดน
- 4.3 หมวดอาสารักษาดินแดนตำบล

สายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดนมีสายการบังคับบัญชาเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ (นิพนธ์ วิสุทธกรณ, 2559, หน้า 37–39)

1. ผู้บังคับบัญชาของอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
2. รองผู้บังคับบัญชาของอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
3. ผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาของอาสารักษาดินแดน คือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการของอาสารักษาดินแดน คือ อธิบดีกรมการปกครอง
5. รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการของอาสารักษาดินแดน คือ รองอธิบดีกรมการปกครอง
6. ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการของอาสารักษาดินแดน คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน
7. ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด
8. รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด
9. ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด
10. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการของอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปลัดจังหวัด
11. ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการของอาสารักษาดินแดนจังหวัด ป้องกันจังหวัด
12. ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ สำหรับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดแต่งตั้งจากปลัดอำเภอ

13. รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ คือ ปลัดอำเภอ หัวหน้า
กลุ่มงานบริหารงานปกครองหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง หรือปลัดอำเภอ (งานป้องกัน)

14. ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

15. ผู้บังคับหมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

16. จำกองร้อย คือ ปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง

17. ผู้บังคับหมู่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตำบล คือ กำนันในตำบลนั้น

ยศของผู้บังคับบัญชา และของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สำนักอำนวยการกองอาสา
รักษาดินแดน, 2561, หน้า 8) ดังนี้

1. นายกองใหญ่ คือ ผู้บังคับบัญชากองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย)

2. นายกองเอก ได้แก่

2.1 รองผู้บังคับบัญชากองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย)

2.2 ผู้ช่วยผู้บังคับบัญชากองอาสารักษาดินแดน (ปลัดกระทรวงมหาดไทย)

2.3 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครอง)

2.4 ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด)

2.5 รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ (รองผู้ว่าราชการจังหวัด)

2.6 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
กองอาสารักษาดินแดน)

2.7 รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (รองอธิบดีกรมการปกครอง)

3. นายกองโท ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดจังหวัด)

3.2 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปลัดจังหวัด

3.3 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการส่วนต่าง ๆ)

3.4 ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (นายอำเภอ)

4. นายกองตรี ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (หัวหน้ากลุ่มงานความ
มั่นคงจังหวัด)

4.2 ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดจังหวัด)

4.3 รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานฝ่ายบริหารงานปกครอง)

5. นายหมวดเอก นายหมวดโท นายหมวดตรี คือ ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ (ปลัดอำเภอ, ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง)

6. ขของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้แก่

- 6.1 นายหมู่ใหญ่
- 6.2 นายหมู่เอก
- 6.3 นายหมู่โท
- 6.4 นายหมู่ตรี
- 6.5 สมาชิกเอก
- 6.6 สมาชิกโท
- 6.7 สมาชิกตรี
- 6.8 สมาชิก

ประเภทของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมี 3 ประเภท คือ (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 : มาตรา 14 อ้างถึงใน สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, 2561, หน้า 3)

1. ประเภทสำรอง คือ สมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม
2. ประเภทประจำกอง คือ สมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรม และบรรจุอยู่ในอัตรากำลัง
3. ประเภทกองหนุน คือ สมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง

คุณสมบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดน
2. มีสัญชาติไทย
3. มีอายุตั้งแต่ 17 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
4. มีร่างกายสมบูรณ์ และสมควรแก่การเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
5. ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
6. ไม่เป็นพระภิกษุสามเณร หรือนักบวชแห่งศาสนาใด

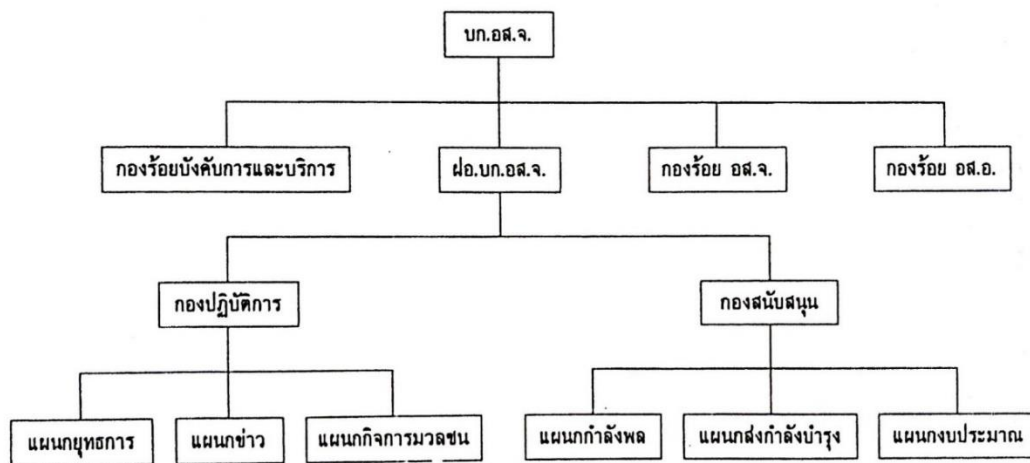
7. ไม่เป็นสมาชิกกองอาสาภาค
8. ไม่เป็นทหาร หรือตำรวจประจำกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
9. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมอันเป็นที่รังเกียจ เช่น เป็นคนเสเพลอันธพาล หรือผู้ติดยาเสพติด

บริบทกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง ประกอบด้วย กองร้อยบังคับการ และบริการ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ทั้งหมด 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ และอำเภอนิคมพัฒนา จำนวนประชากร 132 คน ดังนี้

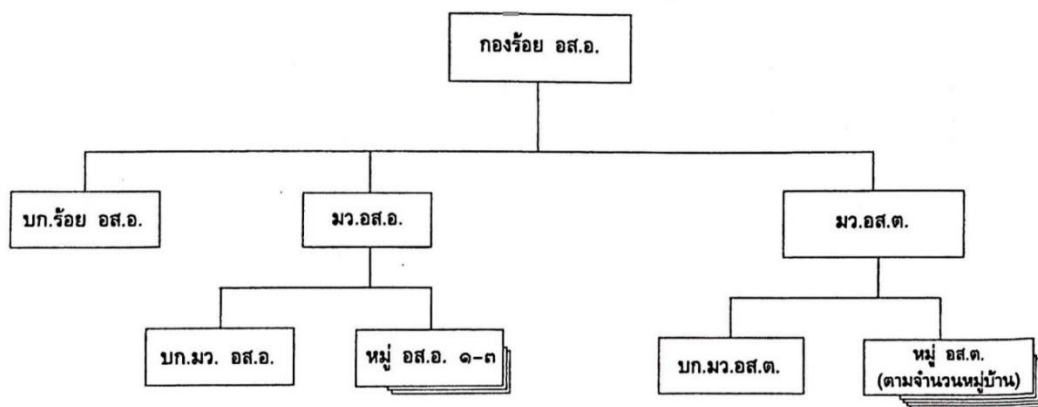
1. กองร้อยบังคับการและบริการ	จำนวนประชาชน 24 คน
2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองระยอง	จำนวนประชาชน 24 คน
3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแกลง	จำนวนประชาชน 12 คน
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านค่าย	จำนวนประชาชน 12 คน
5. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านฉาง	จำนวนประชาชน 12 คน
6. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอปลวกแดง	จำนวนประชาชน 12 คน
7. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเขาชะเมา	จำนวนประชาชน 12 คน
8. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังจันทร์	จำนวนประชาชน 12 คน
9. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอนิคมพัฒนา	จำนวนประชาชน 12 คน

โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด



ภาพที่ 6 โครงสร้างการจัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด
ที่มา : สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (2561, หน้า 287)

โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ



ภาพที่ 7 โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ

ที่มา : สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. (2561, หน้า 371)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และการศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ One-way ANOVA และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี LSD กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า 2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน 2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน 2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน และเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่ออำนวยความสะดวกนำไปปฏิบัติ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อที่ได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง และเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

ชยากร รัตนารธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก เป็นระดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง

จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

กยสทิษฐ์ วงศ์คินคำ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้น 46 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยคำสั่งในการรวบรวมผล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ส่วนอีก 15 ด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-Test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป – 50 ปี จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป – 30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .095 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ

ทำงาน และสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 230 คน และผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จำนวน 15 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรที่เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายด้านบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนไว้ในแผนพัฒนา 3 ปีและ 5 ปี

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test, F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัญหา อุปสรรค แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดความจริงใจ ไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และไม่ช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใช้อารมณ์มากกว่าความคิด ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานหมดไป ทำให้งานที่ปฏิบัติออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ยังขาดการกระจายงานให้เหมาะสม ทำให้พนักงานได้รับงานเกินขีดความสามารถ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลา ตลอดจนเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ไม่พอสำหรับเศรษฐกิจยุค 4.0

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบตัวแปรต้น

ตัวแปร	ผู้ทำงานวิจัย / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผลการศึกษา
อายุ	ชยากร รัตนารธรรม (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล เมืองจันทบุรีอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรในสำนักงานเทศบาล เมืองจันทบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน ก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทำงานวิจัย / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผลการศึกษา
อายุ	กายสิทธิ์ วงศ์ดินคำ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองอำนาจการรักษา ความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี	ข้าราชการกองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
อายุ	อนุชิต แยมยืนขง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด	ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	บุคลากรในองค์กรปกครอง ส่วนอำเภอปลวกแดงท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง กัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว	พนักงานเทศบาลเมือง สระแก้วที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทำงานวิจัย / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผลการศึกษา
ตำแหน่งงาน	จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางระดับทางสถิติที่ระดับ .05
ตำแหน่งงาน	อุษา เพ็ญประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางระดับทางสถิติที่ระดับ .05
ตำแหน่งงาน	พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว	พนักงานเทศบาลเมือง สระแก้วที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในจังหวัด จันทบุรี	ข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในจังหวัด จันทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้ทำงานวิจัย / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผลการศึกษา
รายได้ต่อเดือน	อนุชิต แยมยืนยง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด	ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อ เดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อายุงาน	ชยากร รัตนธรรม (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล เมืองจันทบุรีอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรในสำนักงานเทศบาล เมืองจันทบุรีที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	กยสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในจังหวัด จันทบุรี	ข้าราชการกองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อายุงาน	อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	บุคลากรในองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอปลวกแดง ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตัดสินใจเลือกตัวแปรต้น 5 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาพิจารณาประกอบในการใช้ตัวแปรต้นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 5 สรุปตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5 สรุปตัวแปรต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ผู้ทำงานวิจัย / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ผลการศึกษา
อายุ	อนุชิต แยมยีนยง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด	ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	บุคลากรในองค์การปกครอง ส่วนอำเภอปลวกแดงท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง กัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิม จังหวัดกาฬสินธุ์	บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	อนุชิต แยมยีนยง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด	ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อ เดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อายุงาน	อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2560) กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	บุคลากรในองค์การปกครอง ส่วนอำเภอปลวกแดงท้องถิ่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัคร
ดินแดนในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) จากแบบสอบถาม
(Questionnaire) กับประชากร (Population) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีขั้นตอนและวิธีการ
ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล
6. เสนอผลการแปรผล

ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับประชากร (Population) คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน (กองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดระยอง, 2564) รายละเอียดดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำแนกตามแต่ละกองร้อย

กองร้อยในจังหวัดระยอง	จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
กองร้อยบังคับการและบริการ	24
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองระยอง	24
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแกลง	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านค่าย	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านฉาง	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอปลวกแดง	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเขาชะเมา	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังจันทร์	12
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอนิคมพัฒนา	12
รวม	132

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็น 95% ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบได้ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ (ไพฑูริย์โพธิสว่าง, 2561, หน้า 325) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดของการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) และนำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ว่าข้อคำถามมีความชัดเจน และสามารถวัดได้ตามเรื่องที่ศึกษา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence index : IOC) ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินข้อคำถามรายข้อ ดังนี้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง 2561, หน้า 375)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมิน ประกอบด้วย

1.1 ผศ.ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ตำแหน่งอาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 นายหมวดโทอนุรักษ์ สกุลพิทักษ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บังคับการกองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดระยอง

1.3 นายหมวดเอกธนัสสรณ์ พงษ์สุวรรณ ตำแหน่งจ่ากองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดระยอง

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แล้ว พบว่าค่า IOC ทุกข้อคำถามเท่ากับ 1.0 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2. การตรวจความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.9 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาไปยังกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

2. สร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google form และแจกแบบสอบถามให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน ผ่านช่องทาง LINE application ไปยังไลน์กลุ่มกองร้อยบังคับการและบริการ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ทั้งหมด 8 อำเภอ

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน และสามารถเก็บรวบรวมคืนได้ จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95% ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาทำการลงรหัสข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) อธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำผลคะแนนที่ได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 75)

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ให้กับกลุ่มประชากรผ่านช่องทาง LINE application จำนวน 132 คน เก็บรวบรวมคืนได้ จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95% ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. 30 ปี หรือน้อยกว่า	36	28.57
2. 31 ปี – 40 ปี	47	37.30
3. 41 ปี – 50 ปี	30	23.81
4. มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	13	10.32
รวม	126	100
ระดับการศึกษา		
1. มัธยมศึกษา	29	23.02
2. อนุปริญญา	40	31.75
3. ปริญญาตรี	53	42.06
4. สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.17
รวม	126	100
ตำแหน่งงาน		
1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศตั้งแต่สมาชิก – สมาชิกเอก	53	42.06
2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรี – นายหมู่เอก	53	42.06
3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่	20	15.87
รวม	126	100

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ)		
1. 4,870 – 7,050 บาท	49	38.89
2. 7,051 – 8,590 บาท	30	23.81
3. 8,591 – 10,540 บาท	27	21.43
4. 10,541 บาท ขึ้นไป	20	15.87
รวม	126	100
ประสบการณ์ทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	49	38.89
2. 5 ปี – 10 ปี	34	26.98
3. 11 ปี – 15 ปี	23	18.25
4. มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	20	15.87
รวม	126	100

จากตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็น 37.30 % รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 36 คน คิดเป็น 28.57 % ถัดมา มีอายุ อยู่ระหว่าง 41 ปี – 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็น 23.81 % และมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็น 10.32 % ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็น 42.06% รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็น 31.75 % ถัดมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็น 23.02 % และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็น 3.17 % ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งอยู่ระหว่างสมาชิก – สมาชิกเอก และตำแหน่งระหว่างนายหมู่ตรี – นายหมู่เอก ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ 53 คน คิดเป็น 42.06 % และมีตำแหน่งนายหมู่ใหญ่ จำนวน 20 คน คิดเป็น 15.87 % ตามลำดับ

รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,870–7,050 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็น 38.88 % รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 7,051–8,590 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็น 23.81 % ถัดมามีรายได้อยู่ระหว่าง 8,591–10,540 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็น 21.43 % และมีรายได้ 10,541 บาท ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็น 15.87 % ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็น 38.89 % รองลงมามีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5 ปี – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็น 26.98 % ถัดมามีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11 ปี – 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็น 18.25 % และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็น 15.87 % ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ฯ

ตอนนี้ เป็นผลวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แบ่งเป็น ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของงาน	35 (27.78%)	65 (51.59%)	13 (10.32%)	10 (7.94%)	3 (2.38%)	3.94	0.96	มาก	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสี่ยสละและทุ่มเท	22 (17.46%)	66 (52.38%)	19 (15.08%)	14 (11.11%)	5 (3.97%)	3.68	1.02	มาก	3
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นของท่าน	34 (26.98%)	61 (48.41%)	13 (10.32%)	13 (10.32%)	5 (3.97%)	3.84	1.06	มาก	2
ภาพรวม						3.82	1.01	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 1.01$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 1. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.96$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 1.06$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสี่ยสละและทุ่มเทของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 1.02$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	33 (26.19%)	57 (45.24%)	16 (12.70%)	16 (12.70%)	4 (3.17%)	3.79	1.07	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	30 (23.81%)	61 (48.41%)	14 (11.11%)	18 (14.29%)	3 (2.38%)	3.77	1.04	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	25 (19.84%)	60 (47.62%)	19 (15.08%)	17 (13.49%)	5 (3.97%)	3.66	1.07	มาก	3
ภาพรวม						3.74	1.06	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 1.06$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 1. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.07$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 1.04$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 1.07$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานฯ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	21 (16.67%)	68 (53.97%)	19 (15.08%)	12 (9.52%)	6 (4.76%)	3.68	1.02	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	19 (15.08%)	62 (49.21%)	19 (15.08%)	19 (15.08%)	7 (5.56%)	3.53	1.09	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	16 (12.70%)	65 (51.59%)	24 (19.05%)	15 (11.90%)	6 (4.76%)	3.56	1.02	มาก	2
ภาพรวม						3.59	1.04	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 1.04$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 1.02$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.02$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 1.09$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	43 (34.13%)	62 (49.21%)	7 (5.56%)	11 (8.73%)	3 (2.38%)	4.04	0.98	มาก	1
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	20 (15.87%)	73 (57.94%)	16 (12.70%)	14 (11.11%)	3 (2.38%)	3.74	0.94	มาก	2
3. ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	26 (20.63%)	54 (42.86%)	22 (17.46%)	19 (15.08%)	5 (3.97%)	3.61	1.10	มาก	3
ภาพรวม						3.80	1.00	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 1.00$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 1. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.98$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.94$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 3. ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 1.10$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	12 (9.52%)	61 (48.41%)	26 (20.63%)	20 (15.87%)	7 (5.56%)	3.40	1.04	ปานกลาง	2
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น	14 (11.11%)	62 (49.21%)	18 (14.29%)	22 (17.46%)	10 (7.94%)	3.38	1.14	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม	18 (14.29%)	51 (40.48%)	30 (23.81%)	21 (16.67%)	6 (4.76%)	3.43	1.08	ปานกลาง	1
ภาพรวม						3.40	1.08	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 1.08$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$, $\sigma = 1.08$) เป็นอันดับแรก รองลงมา เป็นหัวข้อที่ 1. ท่านมีโอกาสได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 1.04$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 1.14$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓ ด้านนโยบาย และการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ในหน่วยงาน	11 (8.73%)	14 (11.11%)	13 (10.32%)	51 (40.48%)	37 (29.37%)	2.29	1.25	น้อย	3
2. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	31 (24.60%)	47 (37.30%)	26 (20.63%)	16 (12.70%)	6 (4.76%)	3.64	1.13	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	17 (13.49%)	53 (42.06%)	25 (19.84%)	21 (16.67%)	10 (7.94%)	3.37	1.15	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.10	1.15	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10$, $\sigma = 1.17$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 2. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 1.13$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 1.15$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.29$, $\sigma = 1.25$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯ ด้านการปกครองและ
บังคับบัญชา

ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาดูแล เอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน	21 (16.67%)	54 (42.86%)	23 (18.25%)	18 (14.29%)	10 (7.94%)	3.46	1.16	ปาน กลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปฏิบัติต่อท่านและ บุคลากรในองค์กรด้วยความ เสมอภาค	25 (19.84%)	45 (35.71%)	30 (23.81%)	17 (13.49%)	9 (7.14%)	3.48	1.16	ปาน กลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาปกครอง ด้วยหลักเหตุผลและยุติธรรม	22 (17.46%)	49 (38.89%)	29 (23.02%)	17 (13.49%)	9 (7.14%)	3.46	1.14	ปาน กลาง	3
ภาพรวม						3.47	1.14	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.15$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและบุคลากรในองค์กรด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 1.16$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.16$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยหลักเหตุผลและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.14$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานมีความ สนิทสนมจริงใจและมี ความเป็นกันเอง	43 (34.13%)	53 (42.06%)	12 (9.52%)	13 (10.32%)	5 (3.97%)	3.92	1.10	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมี ความเคารพนับถือให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	43 (34.13%)	51 (40.48%)	13 (10.32%)	15 (11.90%)	4 (3.17%)	3.90	1.10	มาก	3
3. ท่านสามารถติดต่อประ สานงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	43 (34.13%)	53 (42.06%)	15 (11.90%)	11 (8.73%)	4 (3.17%)	3.95	1.05	มาก	1
ภาพรวม						3.93	1.08	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 1.08$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 3. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 1.05$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 1. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจ และมีความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 1.10$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 1.10$)

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๗ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมี อาคารสถานที่และห้อง ทำงานมีสภาพที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	22 (17.46%)	60 (47.62%)	24 (19.05%)	14 (11.11%)	6 (4.76%)	3.62	1.05	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	15 (11.90%)	58 (46.03%)	30 (23.81%)	15 (11.90%)	8 (6.35%)	3.45	1.06	ปาน กลาง	3
3. หน่วยงานของท่านมีเครื่อง อำนวยความสะดวกและ สาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม เป็นต้น	18 (14.29%)	61 (48.41%)	28 (22.22%)	14 (11.11%)	5 (3.97%)	3.58	1.00	มาก	2
ภาพรวม						3.55	1.03	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 1.03$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = 1.05$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 1.00$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 1.06$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ของท่าน	11 (8.73%)	50 (39.68%)	33 (26.19%)	18 (14.29%)	14 (11.11%)	3.21	1.14	ปาน กลาง	2
2. มีการให้สวัสดิการในการ เบิกค่ารักษาพยาบาลและ สวัสดิการอื่น ๆ	18 (14.29%)	45 (35.71%)	39 (30.95%)	19 (15.08%)	5 (3.97%)	3.41	1.04	ปาน กลาง	1
3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ เลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	6 (4.76%)	11 (8.73%)	32 (25.40%)	50 (39.68%)	27 (21.43%)	2.36	1.06	น้อย	3
ภาพรวม						2.99	1.08	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99, \sigma = 1.08$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหัวข้อที่ 2. มีการให้สวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในระดับมากปานกลาง ($\mu = 3.41, \sigma = 1.04$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นหัวข้อที่ 1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21, \sigma = 1.14$) และสุดท้ายเป็นหัวข้อที่ 3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.36, \sigma = 1.06$)

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๗ ภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนโดยภาพรวมรายด้าน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivations factors)				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	0.95	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	1.01	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.59	1.00	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.91	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.40	1.00	ปานกลาง	8
ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)				
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.10	0.91	ปานกลาง	9
7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.47	1.13	มาก	7
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.93	1.06	มาก	1
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	1.00	มาก	6
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	2.99	0.94	ปานกลาง	10
ภาพรวมรายด้าน	3.54	0.87	มาก	

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำแนกตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.95$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.91$) อยู่ในระดับมาก ต่อมา

เป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.74, \sigma = 1.01$) อยู่ในระดับมาก ต่อมาเป็นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.59, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 3.40, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.93, \sigma = 1.06$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.55, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับมาก ต่อมาเป็นด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\mu = 3.47, \sigma = 1.13$) อยู่ในระดับมาก ต่อมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.10, \sigma = 0.91$) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 2.99, \sigma = 0.94$) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

สรุปโดยภาพรวม สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.93, \sigma = 1.06$) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.82, \sigma = 0.95$) อยู่ในระดับมาก อันดับสามเป็นด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.80, \sigma = 0.91$) อยู่ในระดับมาก อันดับสี่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.74, \sigma = 1.01$) อยู่ในระดับมาก อันดับห้าเป็นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.59, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับมาก อันดับหกเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.55, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับมาก อันดับเจ็ดเป็นด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\mu = 3.47, \sigma = 1.13$) อยู่ในระดับมาก อันดับแปดเป็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 3.40, \sigma = 1.00$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับเก้าเป็นด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.10, \sigma = 0.91$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายเป็นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 2.99, \sigma = 0.94$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน^๓

ตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาศึกษาดินแดนในจังหวัดระยอง ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ) และประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาศึกษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก	30 ปี หรือน้อยกว่า		31 ปี – 40 ปี		41 ปี – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		ภาพรวม						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ					
1. ด้านความถี่ในการทำงาน	3.59	1.07	มาก	3.80	0.92	มาก	4.03	0.63	มาก	4.05	1.22	มาก	3.82	0.95	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	1.04	ปานกลาง	3.76	1.00	มาก	4.06	0.72	มาก	4.08	1.23	มาก	3.74	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.32	1.05	ปานกลาง	3.60	1.02	มาก	3.82	0.69	มาก	3.77	1.32	มาก	3.59	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.91	มาก	3.85	0.94	มาก	4.03	0.57	มาก	4.00	1.25	มาก	3.80	0.91	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งฯ	3.09	0.93	ปานกลาง	3.45	1.10	มาก	3.64	0.84	มาก	3.56	1.39	มาก	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.91	0.90	ปานกลาง	3.09	0.81	ปานกลาง	3.20	0.87	ปานกลาง	3.44	1.30	มาก	3.10	0.91	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.27	1.08	ปานกลาง	3.46	1.17	มาก	3.62	1.02	มาก	3.67	1.37	มาก	3.47	1.13	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก	30 ปีหรือน้อยกว่า		31 ปี – 40 ปี		41 ปี – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		ภาพรวม						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ					
กองอาสาสมัครภัยพิบัติในจังหวัดระยอง	3.84	1.14	มาก	3.83	1.09	มาก	4.11	0.84	4.08	1.26	มาก	3.93	1.06	มาก	
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.29	1.12	ปานกลาง	3.63	0.99	มาก	3.69	0.67	มาก	3.67	1.29	มาก	3.55	1.00	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.70	0.80	ปานกลาง	2.91	0.96	ปานกลาง	3.26	0.79	ปานกลาง	3.46	1.29	มาก	2.99	0.94	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์															
ภาพรวม	3.28	0.86	ปานกลาง	3.54	0.86	มาก	3.75	0.63	มาก	3.78	1.24	มาก	3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครภัยพิบัติในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครภัยพิบัติในจังหวัดระยองมีความสนใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครภัยพิบัติในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ระดับมาก ($\mu = 3.78, \sigma = 1.24$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคืออายุ 41 ปี – 50 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) โดยมีอายุมากกว่า 50 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 1.06$) และอายุ 30 ปี หรือน้อยกว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28, \sigma = 0.86$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครภัยพิบัติในจังหวัดระยองที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก	30 ปี หรือน้อยกว่า		31 ปี – 40 ปี		41 ปี – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี		ภาพรวม						
	μ	σ	แปลภาษา	μ	σ	แปลภาษา	μ	σ	แปลภาษา	μ	σ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.52	1.01	มาก	4.01	0.95	มาก	3.81	0.97	มาก	4.42	0.69	มากที่สุด	3.82	0.95	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	1.17	ปานกลาง	3.85	1.05	มาก	3.79	0.97	มาก	4.75	0.32	มากที่สุด	3.74	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.21	1.23	ปานกลาง	3.73	1.01	มาก	3.62	0.98	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	3.59	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.98	มาก	3.98	0.88	มาก	3.79	0.94	มาก	4.83	0.33	มากที่สุด	3.80	0.91	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งฯ	3.08	1.00	ปานกลาง	3.57	1.00	มาก	3.38	1.05	ปานกลาง	4.42	0.96	มากที่สุด	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.89	0.92	ปานกลาง	3.13	0.84	ปานกลาง	3.09	1.14	ปานกลาง	4.50	0.64	มากที่สุด	3.47	0.91	มาก
7. ด้านการปกครองและบังคับฯ	3.14	1.27	ปานกลาง	3.58	1.13	มาก	3.45	1.04	มาก	4.92	0.17	มากที่สุด	3.93	1.13	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.57	1.22	มาก	4.02	1.03	มาก	3.98	0.99	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	3.93	1.06	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.25	1.18	ปานกลาง	3.76	0.92	มาก	3.47	0.97	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	3.55	1.00	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	2.59	0.91	น้อย	3.22	0.92	ปานกลาง	2.94	0.85	ปานกลาง	4.42	0.79	มากที่สุด	2.99	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.20	0.93	ปานกลาง	3.69	0.86	มาก	3.53	0.78	มาก	4.63	0.42	มากที่สุด	3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า สมาชิกอาสาสมัครอาสาสมัครในจังหวัดระยอง มีความสนใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) โดยมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.42$) เป็นอันดับแรก รองลงมาอยู่ในระดับอนุปริญญา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma = 0.78$) ถัด

มาเป็นระดับปริญญาตรี มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20, \sigma = 0.93$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดีเด่นในจังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดีเด่นในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครศึกษาดีเด่นจังหวัดระยอง	สมาชิก - สมาชิกออก		นายหมู่ตรี - นายหมู่เอก		นายหมู่ใหญ่		ภาพรวม					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	1.03	มาก	4.01	0.79	มาก	3.95	1.02	มาก	3.82	0.95	มาก
2. ด้านการ ้รับการยอมรับนับถือ	3.36	1.03	ปานกลาง	3.99	0.84	มาก	4.07	1.10	มาก	3.74	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	1.09	ปานกลาง	3.80	0.85	มาก	3.72	1.02	มาก	3.59	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.48	0.98	มาก	4.04	0.72	มาก	3.98	0.99	มาก	3.80	0.91	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ำ	3.16	0.96	ปานกลาง	3.65	0.94	มาก	3.40	1.17	ปานกลาง	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.96	0.83	ปานกลาง	3.16	0.90	ปานกลาง	3.30	1.11	ปานกลาง	3.10	0.91	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.26	1.10	ปานกลาง	3.58	1.11	มาก	3.68	1.25	มาก	3.47	1.13	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.72	1.18	มาก	4.05	0.91	มาก	4.15	1.09	มาก	3.93	1.06	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	1.05	ปานกลาง	3.76	0.89	มาก	3.50	1.09	มาก	3.55	1.00	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	2.73	0.86	ปานกลาง	3.16	0.93	ปานกลาง	3.23	1.05	ปานกลาง	2.99	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.29	0.88	ปานกลาง	3.72	0.76	มาก	3.70	1.01	มาก	3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครของ จ้าแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) โดยสมาชิกกองอาสาสมัครทุกคนชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรี - นายหมู่เอกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72, \sigma = 0.76$) เป็นอันดับแรก รองลงมาสมาชิกกองอาสาสมัครทุกคนชั้นยศนายหมู่ใหญ่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = 1.10$) และสมาชิกกองอาสาสมัครชั้นยศตั้งแต่สมาชิก - สมาชิกเอก มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28, \sigma = 0.88$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครทุกคนในจังหวัดระยองที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครในจังหวัดระยอง จ้าแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครทุกคนในจังหวัดระยอง	4,870 – 7,050		7,051 – 8,590		8,591 – 10,540		10,541 บาทขึ้นไป		ภาพรวม						
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	1.04	มาก	3.97	0.88	มาก	4.10	0.71	มาก	3.95	1.02	มาก	3.82	0.95	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.28	1.02	ปานกลาง	4.00	0.81	มาก	4.04	0.90	มาก	4.07	1.10	มาก	3.74	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.26	1.10	ปานกลาง	3.82	0.87	มาก	3.84	0.83	มาก	3.72	1.02	มาก	3.59	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.98	มาก	3.99	0.78	มาก	4.15	0.76	มาก	3.98	0.99	มาก	3.80	0.91	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งฯ	3.11	0.96	ปานกลาง	3.72	0.95	มาก	3.59	1.01	มาก	3.40	1.17	ปานกลาง	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.86	0.77	ปานกลาง	3.31	0.97	ปานกลาง	3.15	1.15	ปานกลาง	3.30	1.11	ปานกลาง	3.10	0.91	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองและบังคับฯ	3.16	1.07	ปานกลาง	3.70	1.03	มาก	3.59	1.17	มาก	3.68	1.25	มาก	3.47	1.13	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนในจังหวัดระยอง	4,870 – 7,050			7,051 – 8,590			8,591 – 10,540			10,541 บาท ขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.67	1.21	มาก	4.10	0.86	มาก	4.02	0.94	มาก	4.15	1.09	มาก	3.93	1.06	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	1.05	ปานกลาง	3.72	0.98	มาก	3.88	0.74	มาก	3.50	1.09	มาก	3.55	1.00	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	2.65	0.83	ปานกลาง	3.27	0.89	ปานกลาง	3.36	1.06	ปานกลาง	3.23	1.05	ปานกลาง	2.99	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.22	0.87	ปานกลาง	3.76	0.78	มาก	3.77	0.93	มาก	3.70	1.01	มาก	3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามอำเภอตามรายได้ ในภาพรวมพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) โดยสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนที่มีรายได้ 8,591 – 10,540 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.93$) เป็นอันดับแรก รองลงมาสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนที่มีรายได้ 7,051 – 8,590 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 0.78$) ถัดมาเป็นสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนที่มีรายได้ 4,870 – 7,050 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22, \sigma = 0.87$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนในจังหวัดระยองที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครศึกษาในจังหวัดระยอง	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		11 ปี - 15 ปี		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป		ภาพรวม						
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	1.04	มาก	3.95	0.87	มาก	4.14	0.61	มาก	3.95	1.02	มาก	3.82	0.95	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.28	1.02	ปานกลาง	4.02	0.88	มาก	4.01	0.75	มาก	4.07	1.10	มาก	3.74	1.01	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.26	1.10	ปานกลาง	3.79	0.91	มาก	3.88	0.72	มาก	3.72	1.02	มาก	3.59	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.98	มาก	4.02	0.78	มาก	4.13	0.58	มาก	3.98	0.99	มาก	3.80	0.91	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในด้านต่างๆ	3.11	0.96	ปานกลาง	3.60	0.97	มาก	3.75	0.86	มาก	3.40	1.17	ปานกลาง	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.86	0.77	ปานกลาง	3.18	0.99	ปานกลาง	3.32	0.83	ปานกลาง	3.30	1.11	ปานกลาง	3.10	0.91	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองและบังคับฯ	3.16	1.07	ปานกลาง	3.64	1.07	มาก	3.67	1.15	มาก	3.68	1.25	มาก	3.47	1.13	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.67	1.21	มาก	4.05	0.88	มาก	4.09	0.91	มาก	4.15	1.09	มาก	3.93	1.06	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	1.05	ปานกลาง	3.75	0.98	มาก	3.87	0.70	มาก	3.50	1.09	ปานกลาง	3.55	1.00	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	2.65	0.83	ปานกลาง	3.13	0.88	ปานกลาง	3.30	0.98	ปานกลาง	3.23	1.05	ปานกลาง	2.99	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.22	0.87	ปานกลาง	3.71	0.77	มาก	3.82	0.70	มาก	3.70	1.01	มาก	3.54	0.87	มาก

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมพบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาในจังหวัดระยองมีความสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) โดยสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาในจังหวัดระยองที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี - 15 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.70$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษา

ดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = 0.77$) ถัดมาเป็นสมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = 1.01$) และสมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22, \sigma = 0.87$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า สมาชิกของอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกของอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

เปรียบเทียบลักษณะของสมาชิกของอาสารักษาดินแดน	แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
สมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
สมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
สมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน	แตกต่างกัน
สมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีรายได้ต่างกัน	แตกต่างกัน
สมาชิกของอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน	แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 10 ด้าน สามารถเก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองได้ จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็น 95% ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีอายุอยู่ระหว่าง 31 ปี – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็น 37.30 % จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็น 42.06% มีตำแหน่งงานมากที่สุด อยู่ระหว่างสมาชิก – สมาชิกเอก และตำแหน่งนายหมู่ตรี – นายหมู่เอก ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็น 42.06% มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,870 – 7,050 บาท (ไม่รวมค่าครองชีพ) มากที่สุด คิดเป็น 38.89% และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น 38.89 %

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) 5 ด้าน เรียงตามลำดับ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = 0.95$)
2. ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.91$)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 1.01$)
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59, \sigma = 1.00$)
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40, \sigma = 1.00$)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) 5 ด้าน

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 1.06$)
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55, \sigma = 1.00$)
3. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47, \sigma = 1.13$)

4. ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10, \sigma = 0.91$)

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99, \sigma = 0.94$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง แตกต่างกัน

อภิปราย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว หากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ชยากร รัตนธรรม (2556) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปรากฏว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปรากฏว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อนุชิต เข้มยี่นง (2557) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยจำแนกรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นและที่สำคัญคือ การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า การที่สมาชิกอาสารักษาดินแดนได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ รวมถึงการได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความถนัด และความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความ

ท้าทาย เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทำงาน ได้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด งานในหน้าที่ประจำและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง องค์กรมีเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมหรือไม่ องค์กรมีการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรในระดับปานกลาง องค์กรมีโครงสร้าง ระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ขาดความยืดหยุ่น และอัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับสภาพภารกิจในปัจจุบันในระดับปานกลาง จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยหลักเหตุผล ยุติธรรม เสมอภาค จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง เคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อประสานงานกับเพื่อน

ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า องค์การมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับ กับปริมาณงานและความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า อายุของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่แตกต่างกัน ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีทักษะ การตัดสินใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานย่อมแตกต่างกัน จึงทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า การรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนไม่ได้จำกัดวุฒิการศึกษา ซึ่งความแตกต่างด้านการศึกษาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ส่งผลให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีมุมมองหรือทัศนคติต่อความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ

ของคนแตกต่างกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับอาจารย์
ประจวบเหมาะ (2560) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันมีผลให้กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจกล่าว
ได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า มีประสบการณ์ทำงานมาก มีภาวะผู้นำ
การยอมรับ หรือการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การไว้วางใจปฏิบัติงานสำคัญๆ จากผู้บังคับบัญชา
ย่อมมีมากกว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่อายุงานน้อย จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุไรรัตน์ โขติรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี
ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิก
กองอาสารักษาดินแดนที่มีรายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ) 4,870 – 7,050 บาท ต่อเดือน มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หากเปรียบเทียบกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีรายได้
(ไม่รวมค่าครองชีพ) 10,541 บาท ขึ้นไป ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
อาจกล่าวได้ว่า เพราะรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับ อนุชิต เข้มยืนยง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี
เงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.5 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก
ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในปัจจุบันมีความหลากหลาย
ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
การปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ทำงานมานาน

ก็จะมีทักษะ และความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ ความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และประสบการณ์การแก้ไขปัญหา และอุปสรรคของปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ย่อมดีกว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย จึงส่งผลให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อาจารย์ประจวบเหมาะ (2560) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกันกับการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยองควรมีนโยบายส่งเสริมให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือน ให้เป็นไปอย่างยุติธรรมโดยพิจารณาที่ผลงาน และสร้างจิตสำนึกให้มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดี ภูมิใจในการเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดนที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษานั้นมาวิเคราะห์ และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างในการศึกษาครั้งต่อไป



บรรณานุกรม

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร
กสิกรไทย*. สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กายนินท์ วงศ์ดินดำ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความ
มั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กลุ่มงานความมั่นคงจังหวัดระยอง. (2564). *ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดระยอง*. ระยอง : ที่ทำการปกครองจังหวัดระยอง กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม
อุตสาหกรรมนวนคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.

จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกถนิ
นารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
กฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญา
นิพนธ์, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ; บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ชยากร รัตนธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง
จันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรณีย์ แผนสมบูรณ์. (2548) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส ปัญหา
พิเศษ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คนุช นาคสง่า. (2562). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ตรีพร ชุมศรี. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. ราชภัฏอุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ชนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ วิสุทธากรณ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2554). *แรงจูงใจในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. หน้า 56-78. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ประเสริฐ อูไร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และ คอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน, สำนักคอมพิวเตอร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

วิภาดา คุณตานนท์. (2545). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพงษ์ ตดาวัลย์ ณ อุษยา. (2542). *ทฤษฎีและแนวคิดทำรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่ : ภาควิชา รัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. (2543). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สิริพร อำไพศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. (2564). *ข้อมูลองค์กร*. เข้าถึงได้จาก :

https://multi.dopa.go.th/asa/info_organ/about1.

- สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. (2561). *กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน*. ฉะเชิงเทรา: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- อนุชิต เข้มยืนยง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ. (2560). *กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง*. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 18(2), 31-36.
- Atkinson, J.W. (1964). *An introduction to motivation*. New York: VanNostvand.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : Wiley.
- Locke, A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. in *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago : Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mc Gregor, D. (1960). *The human side of enterprise*, New York: Mc Graw.
- Vroom, H. (1965). *Work and motivation*. New York : Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An introductory analysis*, (3rd ed.). Singapore : Time Printers.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ จะนำผลมาใช้เพื่อการศึกษาครั้งนั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายณัฐพงศ์ พริกนาค

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. อายุ

- 30 ปี หรือน้อยกว่า 31 ปี – 40 ปี
 41 ปี – 50 ปี มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษา อนุปริญญา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่งงาน

- สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศตั้งแต่สมาชิก - สมาชิกเอก
 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรี - นายหมู่เอก
 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชั้นยศนายหมู่ใหญ่

4. รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ)

- 4,870 – 7,050 บาท 7,051 – 8,590 บาท
 8,591 – 10,540 บาท 10,541 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปี – 10 ปี
 11 ปี – 15 ปี มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน					
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
7. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง					
11. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมี ความเหมาะสม					
12. ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับ บัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
13. ท่านมีโอกาสได้ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
14. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขึ้น เงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มี โอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมการ ศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหาร					
16. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ใน หน่วยงาน					
17. การบริหารงานในหน่วยงานมี ระบบแบบแผนที่ชัดเจน					
18. หน่วยงานของท่านมีโครง สร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน					
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติ ต่อท่านและบุคลากรในองค์กรด้วย ความเสมอภาค					
21. ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วย หลักเหตุผลและยุติธรรม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
22. เพื่อนร่วมงานมีความสนิท สนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง					
23. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ เคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและ กัน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
24. ท่านสามารถติดต่อ ประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
25. หน่วยงานของท่านมีอาคาร สถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
26. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่ง อำนวยความสะดวกเหมาะสมใน การปฏิบัติงาน					
27. หน่วยงานของท่านมีเครื่อง อำนวยความสะดวกและ สาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม เป็นต้น					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน					
28. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน					
29. มีการให้สวัสดิการในการเบิก ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการ อื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ที่ หน่วยงานจัดให้					
30. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐพงศ์ พริกนาค
วัน เดือน ปี เกิด	26 กรกฎาคม พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	101/30 หมู่ที่ 4 ตำบลน้ำคอก อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2562 ผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานปกครอง กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดระยอง พ.ศ. 2564 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานชุมชนเมือง ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม สังกัดเทศบาลเมืองมาบตาพุด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา