

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

สัจพันธ์ สัจจรักษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง


คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2563

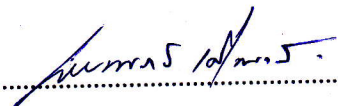
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สัจจพันธ์ สัจจรักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

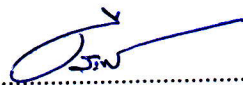
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันตนาธร)

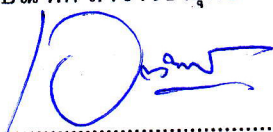
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันตนาธร)


..... กรรมการ
(ดร.ธีระพงษ์ ภูริปาณิก)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563.....

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้มีอุปการคุณหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันทนาธร ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องศึกษาที่เหมาะสมและการตรวจทาน รวมถึงให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน และดร.ธีระพงษ์ ภูริปาณิก ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย ดร.สิทธิชัย สวัสดิ์แสน ปลัดจังหวัดปทุมธานี นายเสริมวิทย์ สมบัติ ป้องกันจังหวัดปทุมธานี นายภานุวัฒน์ กุลเรือง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การศึกษานี้สำเร็จลงได้ ด้วยความร่วมมือจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

สัจจพันธ์ สัจจรักษ์

60920327: สาขาวิชา: ยุทธศาสตร์และความมั่นคง; ร.ม. (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน/ ปทุมธานี

สังข์พันธ์ สัจจารักษ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

จังหวัดปทุมธานี (WORK MOTIVATION AMONG MEMBERS OF VOLUNTEER DEFENSE

CORPS IN PATHUMTHANI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อนุรัตน์

อนันทนาธร, D.P.A., 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง รายได้ และเพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) เท่ากับ 0.887 เก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 117 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่า 1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีระดับการศึกษา ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนต่ำสุดคือด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง 3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า สมาชิกเพศชายมีแรงจูงใจ ($\mu = 3.94$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.92$) สมาชิกที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\mu = 4.23$) สมาชิกที่สำเร็จการศึกษาระดับ ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจมากกว่าการสำเร็จการศึกษาระดับอื่น ($\mu = 4.02$) สมาชิกที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งชั้นยศอื่น ($\mu = 4.04$) สมาชิกที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่น ($\mu = 4.37$) สมาชิกที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงรายได้อื่น ($\mu = 3.95$)

60920327: MAJOR: STRATEGY AND SECURITY; M.POL.SC. (STRATEGY AND SECURITY)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING/ MEMBERS OF VOLUNTEER DEFENSE CORPS

SATJAPAN SATJARAK: WORK MOTIVATION AMONG MEMBERS OF VOLUNTEER DEFENSE CORPS IN PATHUMTHANI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: ANURAT ANANTANATORN, D.P.A., 88 P. 2020.

The purposes of this study were to examine work motivation among members of Pathum Thani Provincial Volunteer Defense Corps and to compare their level of work motivation as classified by personal information, including gender, age, educational level, work position, career path and amount of income and study guidelines for improving work motivation. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a level of reliability of 0.887. The data were collected from 117 members of Pathum Thani Provincial Volunteer Defense Corps. The descriptive statistics used to collect the data included frequency, means, standard deviation.

The results revealed that

1. Most respondents were male, between 26 - 35 years old, single status, Education level Secondary 6/ Vocational certificate, position of major member Volunteer Defense Corps Lance Corporal - Volunteer Defense Corps Sergeant, having working period 5 – 10 years and having salary lower than 15,000 Baht

2. Overall, members of Pathum Thani Provincial Volunteer Defense Corps have opinion about working motivation in the high level. The most motivation dimension level was personal work success and the lowest mean score was salary

3. Based on the results from the comparisons, it was shown that male members had a higher level of work motivation ($\mu = 3.94$) than their female counterparts ($\mu = 3.92$). Members over the age of 56 had more motivation than other ranks ($\mu = 4.23$). Members who have completed secondary school / vocational certificate or equivalent had more motivation than other ranks ($\mu = 4.02$). Members with ranks volunteer defense corps sergeant major had more motivation than other ranks ($\mu = 4.04$). Members with ranks 16 - 20 year's experience had more motivation than other ranks ($\mu = 4.37$). Members with incomes below 15,000 baht had more motivation than other ranges. ($\mu = 3.95$)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	5
2 การทบทวนวรรณกรรม.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากร.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปทุมธานีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	59
เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี.....	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์คอนบัก อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด.....	38
4-1	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4-2	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4-3	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4-4	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4-5	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4-6	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4-7	จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他) ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4-8	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน.....	45
4-9	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล.....	46
4-10	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	47
4-11	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	48
4-12	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ.....	49
4-13	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความก้าวหน้า.....	50
4-14	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขศาสตร์.....	51
4-15	ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านเงินเดือน.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	53
4-17 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	54
4-18 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา.....	55
4-19 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพ.....	56
4-20 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านนโยบายและการบริหาร.....	56
4-21 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสภาพการทำงาน.....	57
4-22 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	58
4-23 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..	58
4-24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามเพศ.....	59
4-25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	59
4-26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
4-27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
4-28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง.....	61
4-29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-30	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他).....	62
4-31	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกอง อาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีจำแนกได้ดังนี้.....	63

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	10
2-2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	18
2-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ถือกำเนิดจากแนวคิด “ โดยที่การป้องกันประเทศชาติ ในสถานการณ์สงครามปัจจุบัน เป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคน ที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือและจะต้องได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และจัดตั้งหน่วยบังคับบัญชาเตรียมไว้ตั้งแต่เวลาปกติ ” เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 กำหนดให้กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เรียกว่า “กองอาสารักษาดินแดน” มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บัญชาการ กองอาสารักษาดินแดน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดและอำเภอ) โดยมีหลักการสำคัญเพื่อให้มีกำลังสำรองไว้ช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติทั้งในยามปกติและยามสงคราม สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เป็นอาสาสมัครที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มี 3 ประเภท คือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำกอง ประเภทกองหนุน มีภารกิจสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะภารกิจตามบทบาทหน้าที่ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 สมาชิก อส. จะต้องร่วมมือช่วยเหลือและจะต้องได้รับการศึกษาอบรม เพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและจัดตั้งหน่วยบังคับบัญชาเตรียมไว้ตั้งแต่เวลาปกติ โดยอยู่บนยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยภายในและการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในฐานะฝ่ายปกครองได้ปรากฏว่าตามหนังสือต่าง ๆ มากมาย การทำงานของฝ่ายปกครองนั้นมีบุคลากรหลายฝ่ายที่ร่วมกันทำงาน แต่บุคลากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งนั้น คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่คอยเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะหน้าที่ที่มีความแตกต่าง จำเป็นต้องอาศัยทักษะความสามารถที่หลากหลาย ได้แก่

1. ความรู้ ความสามารถ จำเป็นต้องมีความรู้ตามระเบียบกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่พึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเป็นบุคคลที่หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

2. ความอดทน การปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง มีสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก การเดินทางเข้าพื้นที่เป้าหมายเข้าถึงได้ยาก สภาพพื้นที่การปฏิบัติงานยากลำบาก บางภารกิจอาจใช้ระยะเวลายาวนานเพื่อให้บรรลุผล ซึ่งล้วนต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างสูง

3. ภูมิภาคไหวพริบ ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คือ การสืบหาข้อมูลในทางลับในพื้นที่ ในบางครั้งอาจจะต้องแฝงตัวเข้าไปในบริเวณ สถานที่ สัมผัส กับสิ่งที่ผิดกฎหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการ จึงจำเป็นต้องใช้ ภูมิภาคไหวพริบ เป็นอย่างมาก เพื่อการเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

4. ความเสียสละ ในบางโอกาส บางภารกิจ ผู้บังคับบัญชามีเหตุจำเป็นที่จำเป็นต้องเรียกรวมพลเป็นการด่วน ทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ตามเวรหรือแม้กระทั่งผู้ที่พักเวร เพราะจำเป็นต้องใช้สรรพกำลังที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อให้ภารกิจบรรลุผล ซึ่งหากล่าช้าหรือเนิ่นนาน อาจทำให้ภารกิจไม่สำเร็จ หรือทำให้เกิดความเสียหายได้หรือทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในหน้าที่อันสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องใช้ความเสียสละเป็นอย่างมาก

5. การตัดสินใจ ถึงแม้ในแต่ละภารกิจของการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจะมีผู้บังคับบัญชาร่วมในภารกิจแต่ละครั้ง แต่ลักษณะการทำภารกิจบางครั้งจำเป็นต้องมีการแบ่งทีมชุดปฏิบัติการ ซึ่งจะมีหัวหน้าชุดปฏิบัติการจะเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศสูงในแต่ละชุด หัวหน้าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำ และที่สำคัญต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในแต่ละจังหวัดล้วนมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี นั้น มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งเพราะด้วยพื้นฐานของสภาพแวดล้อมในหลาย ๆ ด้านมีความหลากหลาย ซึ่งข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดปทุมธานี คือ มีประชากร 1,163,604 คน (ข้อมูล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562) เป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร มีการขยายตัวของโครงการที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว มีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีจำนวนประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นตลาดแรงงาน เพราะมีสถานศึกษา สถานประกอบการธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางเกษตร เป็นสถานที่ตั้งของตลาดค้าส่งสินค้าขนาดใหญ่ เป็นที่ตั้งของศูนย์การค้าขนาดใหญ่ เนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้จังหวัดปทุมธานีเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม จากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมือง สภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุก

ภูมิภาคของประเทศ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางานทำ มีสถานศึกษาหลายแห่ง ทำให้มีเยาวชนเข้ามศึกษาจำนวนมาก ดังนั้น จังหวัดปทุมธานีจึงเป็นแหล่งรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยดังกล่าว อาทิเช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ประกอบกับที่จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในปริมณฑลซึ่งอยู่ใกล้ความเจริญจึงทำให้เกิดการเรียกร้องต้องการ ในการรับบริการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน จากส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูง

จากปัญหาข้างต้นนั้นล้วนเป็นปัญหาด้านความมั่นคง ซึ่งอาศัยเพียงกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจย่อมไม่สามารถที่จะดูแล แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกับฝ่ายปกครอง อันได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดมากขึ้นทุกวัน ผู้วิจัยซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี เพราะด้วยภารกิจที่มีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันนั้น ย่อมต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน จึงจำเป็นต้องทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงเพื่อประโยชน์ของการพัฒนา และแก้ไขระบบงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด
2. สถานภาพส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมเป็นอย่างไร

เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนา และเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551) ทิมมิกา เรื่องเนตร (2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุนหรือองค์ประกอบสุขอนามัย ได้แก่

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
5. สถานะของอาชีพ
6. นโยบายและการบริหาร
7. สภาพการทำงาน

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 117 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตเขตระยะเวลา

การวิจัยนี้ศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานบังคับบัญชาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. หน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีการประสานงานบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลภายนอกที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ และสามารถนำผลการศึกษาวินิจฉัยมาปรับปรุงสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา เป็นแรงขับเคลื่อนของแต่ละคนในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความประสงค์

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนหรือ อส. หมายถึง ราษฎรที่มีคุณสมบัติและลักษณะตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เป็นผู้อาสาสมัครหรือได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิก ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วย 3 ประเภท คือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำกอง และประเภทกองหนุนสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีและกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกอำเภอ

บึงจัญใจ หมายถึง ตัวบึงจัญที่ทำให้เกิดความพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีแต่ละคน มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับของกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี อย่างเคร่งครัดด้วยความตั้งใจและยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

บึงจัญน้ำ หมายถึง บึงจัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะการทำงาน โอกาสที่ได้รับ

รายได้ หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีได้รับเงินเดือนเงินค่าตอบแทน เงินเบี้ยเลี้ยง เงินจากการประกอบอาชีพเสริม และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับชว้ของอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อสมาชิกอาสารักษาดินแดนทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ก็ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม

สถานะของอาชีพ หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีและครอบครัวมีความภูมิใจในอาชีพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีการวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานที่เป็นอยู่สถานที่ทำงานไม่ไกลจากบ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวก เกิดความสุข ความพอใจในงานที่ทำ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากศัพท์ภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า To move “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ

Lovell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562) ให้ความหมายของ การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมาย ที่ต้องการ

Domjan (1996) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ให้ความหมาย ของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทางและความสำเร็จในงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อัตราค่าตอบแทน

สมศิริ พรหมทอง (2545) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือเงื่อนไขที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องต้องตามเป้าหมายขององค์กร

จูไรต์น์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมีความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตรประจำวัน ในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือพยายามเพื่อให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การงานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจ มี 4 ขั้นตอน คือ

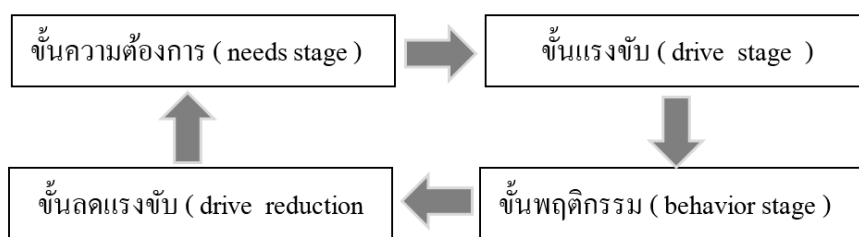
2.1 ขั้นความต้องการ (Needs stage) ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดได้เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น เช่น ความหิวอาหาร เมื่อเกิดความหิวคนจะพยายามหาอาหารเพื่อให้คลายความหิว ความกระหายก็เป็นความต้องการอีกอย่างหนึ่งที่เมื่อเกิดแล้วบุคคลต้องหาวิธีการเพื่อให้หายกระหาย ความต้องการทางเพศและความต้องการการพักผ่อนก็จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และไม่มีใครในโลกนี้ที่พยายามฝืนเพื่อไม่ให้ตนเองหลับ หรืออาจจะเป็นสิ่งที่มีผลต่อสภาพของสภาวะความเป็นทุกข์หรือสุขของจิตใจ เช่น ความรัก หรือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพียงเล็กน้อยสำหรับแต่ละบุคคล

2.2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับ ผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ เมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉย ๆ ไม่ได้บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้นบุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากความหิว ความกระหาย ความต้องการที่บังเกิดขึ้นเพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่บุคคลต้องการ เช่น เมื่อเราออกกำลังกายจนเหนื่อยล้า อากาศก็ร้อนจัด ทำให้เรา

รู้สึกเหนื่อยและคอแห้งอยากกินน้ำ สิ่งที่เราต้องการดับความกระหายในช่วงเวลานั้นคือน้ำ บุคคลจะพยายามทำทุกวิธีทางที่จะหาน้ำเพื่อนำมาดื่ม ซึ่งระดับของแรงขับจะมีมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความต้องการ ยิ่งมีความต้องการสูงแรงขับจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นตาม

2.3 **ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)** เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อกระหายน้ำบุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรมคือการเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านค้าซื้อแล้วเปิดขวดดื่ม หรือถ้ากระหายน้ำไม่มากสามารถทนได้ ก็รีบจ่ายเงินแล้วยกน้ำดื่ม แรงขับจะเป็นทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในแบบใด จะมากน้อยเพียงใด

2.4 **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้ายที่บุคคลได้รับการตอบสนองคือ เมื่อได้ดื่มน้ำ และบุคคลสามารถบรรเทาอาการกระหายน้ำและเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่าง ๆ ก็จะลดลง



ภาพที่ 2-1 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล (2559) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางการดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การ เปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อคืนรน เพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญมากใน การปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานจะมีความอยากที่จะ ปฏิบัติงานมีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพ มากขึ้นดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสร้างสรรค์และพัฒนางานตลอดจนคงอยู่กับ องค์กรอย่างยาวนานด้วย หากว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้น ๆ ก็จะเฉื่อยชาขาด ความตั้งใจขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สักแต่ว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จไปพันตัว ผลงานที่ ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำหรือสร้าง ความเสียหายให้เกิดขึ้นแต่องค์กรได้แรงจูงใจจึงเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับ ความสามารถคือคนทำงาน ต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นด้วยความสามารถ จะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่ จะทำให้บุคคล ๆ นั้นปฏิบัติงานได้และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคล ๆ นั้น มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออกเขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่าง สัมฤทธิ์ผล

บุศริน คุ่มเมือง (2556) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความ จำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่ เขาต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้

ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ที่สำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังกล่าวยังส่งผลต่อการเกิดคุณลักษณะที่ดีของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานด้วยจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของ ซึ่งล้วนแต่จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

วินิจ ธิวะโต (2556) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์มีความกระตือรือร้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วง หรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานการผลิตและอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของบุคคลได้แก่

1. แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้สิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร ซึ่งหน่วยงานใดก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้าช่วยในการบริหารงานแล้วก็จะเป็นการเพิ่มพูนผลงานของบุคลากร และ ผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากรหรือผู้ถูกจูงใจจะขยันทำงานมากยิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้การจูงใจบุคลากรนั้นจำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานหรือผลงานของบุคลากรที่รับผิดชอบอยู่นั้น ได้ผลอย่างไร ดีหรือไม่แล้วจึงพิจารณาใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานนั้น

4. แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการที่ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็จะช่วยให้สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของลูกน้องก็จะมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์การพูดคุยชมเชยให้ผู้อื่นฟังจัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ขจัดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของผู้บังคับบัญชาหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม

5. แรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรได้โดยทั่วไป บุคลากรจะรับผิดชอบเฉพาะงานที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น การที่จะคิดงานใหม่งานสร้างสรรค์เมื่อกลับไปบ้าน ย่อมทำได้ยากเว้นแต่บุคลากรที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้ความรักให้กำลังใจเมื่อทำงานบรรลุผลเท่านั้น ดังนั้น การใช้เทคนิคการจูงใจ โดยการให้ความรัก การให้กำลังใจหรือการ

เสริมแรงจะช่วยให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนากลายเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กรได้

6. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มบุคลากรการทำงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น มักจะไม่ได้ใช้ความสามารถเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์โดยจะสังเกตได้จากขณะปฏิบัติงานนั้นบุคลากรมักจะมีอาการอ่อนเพลีย อ่อนระโหยโรยแรง ซึ่งแสดงว่าถ้าทำต่อไปอีกคงไม่ไหวแต่ในช่วงดังกล่าวถ้าผู้บังคับบัญชาได้นำเอาสิ่งจูงใจที่เขาชอบมาเร้าใจ บุคลากรเหล่านั้นก็จะมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาทันทีองค์กรก็จะได้ผลงานจากบุคลากรเพิ่มขึ้นอีก ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551) และ ทิมมิกา เรืองเนตร (2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัยคือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) จะเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลอันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผล

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ

หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนหมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, Subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจน และเป็นระบบ

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

2.6 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานรวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีแนวคิดของ Herzberg คือ บุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลที่ดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความพอใจที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้งานมีโอกาสเพิ่มความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลเสีย ทำให้คนไม่มีความสนใจ ขาดความกระตือรือร้น จึงเป็นให้ผลสำเร็จของงานตกต่ำ ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องค้นหาวิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและองค์กรประสบความสำเร็จ Herzberg กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Maslow (1959) เป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่าคนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ จึงพยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ที่ปรากฏอยู่ในหนังสือชื่อ “Motivation and Personality” ในปี 1954 ซึ่งการจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของ Maslow เป็นการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพของ Maslow (Basic biological needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ ซับซ้อนมากกว่าแรงจูงใจประเภทหลังนี้จะมีความสำคัญ ก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ทั้งนี้ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้รับความสนใจและประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎี การจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ (The hierarchy of psychological needs) ออกเป็น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ

ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับจะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการ Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าว มี 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อ การดำรงชีวิตนั้นคือปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บรวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความ ต้องการพื้นฐานขั้นแรก ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจ ในแต่ละเวลาแต่ละครั้งซึ่งมนุษย์ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดสนองความต้องการที่จำเป็น เพื่อให้ร่างกายได้อยู่รอด เป็นสุขสบายเสียก่อน เช่น เรื่องความหิว หนาวที่เรายังมีความหิวโหยเรา จะคิดอยู่เพียงอย่างเดียวว่าทำอะไร จึงจะบำบัดความหิวนี้ได้ ดังนั้น ความต้องการอาหารจะเป็น ตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการ ด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของ ชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เป็นความต้องการการปกป้องคุ้มครอง ความเป็น ปึกแผ่น มีความรู้สึกที่ปลอดภัยไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีควมวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจและความ ปลอดภัยทางกาย เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึง ความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความ ต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์ จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป รวมทั้งการได้รับการยอมรับตัวเองและผลงาน ความรักความเอื้ออาทร อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยาก อยู่ในแวดวงเพื่อน ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ ตนเกี่ยวข้อง อยากมีคนรัก ความต้องการ เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้ เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้น หนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของแล้วจะต้อง การการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่า ในสายตาของตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง ถ้าต้องการอะไรที่นำมาซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็น คุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมั่น ในตนเอง (Social esteem หรือ esteem for others) ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือเป็นมิตร จะ

ยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรี เช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดี และลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (Self esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนประเภทนี้ถ้ามอบหมายการทำงานให้ใครก็จะไม่วางใจเพราะคิดว่า ไม่มีใครมีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึก ๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยสำหรับความต้องการด้านนี้ หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนคนนั้น จะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอทางด้านจิตใจหมดหวัง และไม่มีความหมาย

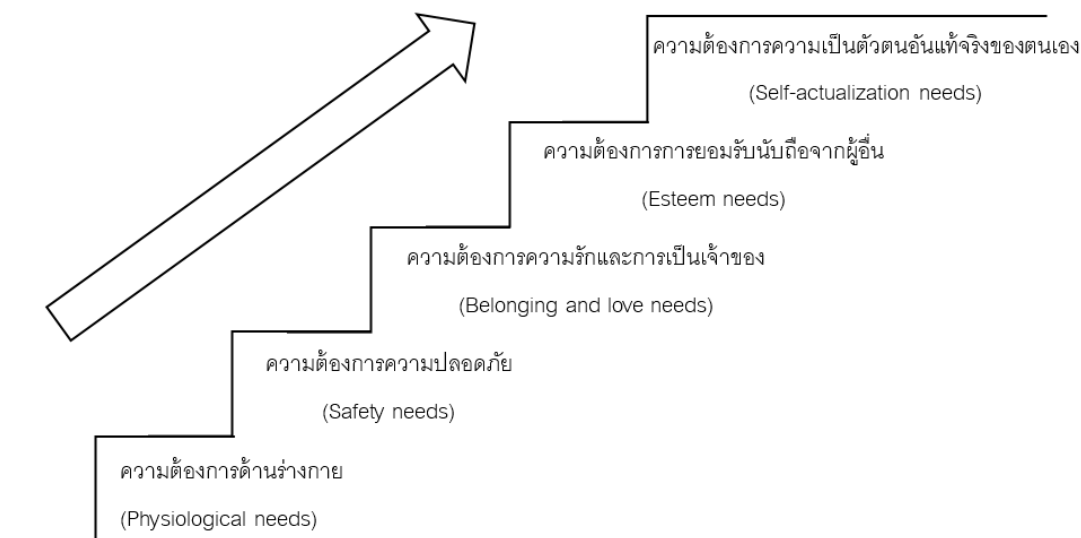
5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัวเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นกันการที่บุคคลใด ๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความต้องการบริสุทธิ์ไม่มี สิ่งใดแอบแฝงในขั้นนี้ บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเองให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่อาจพัฒนาขึ้นถึงจุดนี้ได้ ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติทุกคนล้วนต้องการที่ให้คนรอบข้างมองเห็นศักดิ์ศรี และคุณค่าในตนเองมากกว่าที่ จะยอมรับความสามารถของใคร ๆ การเปิดรับความสามารถยอมรับคุณค่าในคนอื่นจึงจำกัดในขณะเดียวกันก็ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อน จุดบกพร่องของตน

กล่าวได้ว่าความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-progression process) มาส โลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้ง ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระพอจะสรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที



ภาพที่ 2-2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow นั้น เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นใช้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ซึ่งความต้องการนั้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่แตกต่างกัน เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในขั้นแรกแล้ว ย่อมมีความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไปตามลำดับ เพิ่มมากขึ้นและความต้องการจะถูกผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง จนถึงขั้นสูงสุดแล้วมนุษย์จะไม่มีความต้องการอีกต่อไป

4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Taylor

Taylor (1942) “บิดาการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์” ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งให้เห็นถึงข้อดีของวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ มีความสำคัญและดีกว่าการจัดการแบบความเคยชินหรือ Rule of Thumb ซึ่งเป็นการบริหารที่ไม่มีรูปแบบ อาศัยวิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ทำตามกันมาที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษโดยการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยมีหลักการที่สำคัญ

1. ต้องสร้างหลักการทำงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยใช้หลัก Time and motion study แล้วกำหนดเป็น One best way เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. มีการเลือกคนให้เหมาะสม
3. มีกระบวนการพัฒนาคน

4. สร้าง Friendly cooperation ให้เกิดขึ้น

เป็นการเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงานโดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (More Production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ วรเดช จันทรศร (2544) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลาด้วยความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงาน การให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น Taylor เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้นเนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

4.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1964) อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการ เหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือความคาดหวัง เกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจ เช่น รางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน เป็นต้น ถ้าสิ่งของเหล่านั้นมีคุณค่าสำหรับเขา ประกอบกับเขามีความสามารถหรือมีความหวังที่จะไปได้เขาจะเกิดความสนใจที่จะกระทำทันที ในบริบทแห่งความหมายที่กระชับ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของบุคคลว่า การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของเขามีทางที่จะนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ในการใช้ทฤษฎีความคาดหวังกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น มุ่งที่ตัวแปรของการทำงานเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับอำนาจที่สำคัญของผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน การออกจากงาน การตัดสินใจยอมรับหรือการกำหนดงาน

พิภพ วังเงิน (2547) แรงจูงใจขึ้นอยู่กับตัวแปรสร้าง (Constructs) 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวัง (Expectancy) เกี่ยวกับงาน การใช้งานเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่า (Valence) ของงาน ภายใต้อาสาเชื่อที่เป็นฐานคติของทฤษฎีที่เชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ 1. เป้าหมายของบุคคล 2. ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3. ความเชื่อที่ว่า ความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า บุคคลแตกต่างกันและระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดัน ภายในของแต่ละบุคคล รวมถึงสถานการณ์ของการทำงานด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) นับเป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ กล่าวคือ แนวความคิดในกลุ่มนี้ ซึ่งยังได้แก่ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) เป็นแนวความคิดและทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการ รวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

วันชัย มีชาติ (2548) โดยทฤษฎีความคาดหวังนี้ มุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุ และโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว ซึ่งในเชิงการศึกษาแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวังเป็นไปตามสมการดังนี้

$$\text{Motivation} = E \cdot V \cdot I \quad (\text{Expectancy Valence Instrumentality})$$

โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy: E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลงาน ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0-1 เช่นเดียวกับความน่าจะเป็น ส่วนคุณค่าของผลตอบแทน (Valence: V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลมีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะมีชื่อเสียง โดเด่นในสังคม จะให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality: I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานของเขาจะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการ หรือความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับรางวัลซึ่งเป็นผลระดับที่ 1 อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน หรือระดับที่ 2 ที่เป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ค่าของการเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวังนี้เชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มาก บุคคลก็จะมี ความพยายามในการปฏิบัติงานมาก หรือเรียกว่ามีแรงจูงใจมาก ซึ่งในเรื่องความคาดหวังนี้ นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วย ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน และอาจเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่ง

สิ่งใดหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และโดยความเชื่อเช่นนี้ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions) หลายประการดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

สตีฟโซค วรานูสันติกุล (2546) การจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-performance expectancy)

หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะตั้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น มันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-outcome expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence of outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความต้อใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

ฐานคติทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่

1. ผลตอบแทนเขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด

2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ

3. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่า เขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น

4. เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่ Vroom ทำการศึกษาดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ของบุคคลในองค์การ และสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง นอกไปจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลองตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความ ต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่ นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ
2. พิจารณาว่า สิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

(Expectancy)

ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

4.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ ของแมคเกรเกอร์

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทางานเงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงานและจะเลียงงานถ้าทำได้

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการสั่งการ ควบคุมและการจูงใจทางลบเพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายของบริษัท

3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

ทฤษฎี Y

1. สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ

2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับ

3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภท ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ โดย Douglas McGregor ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลนี้เกี่ยวข้องไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่การลงโทษ จำเป็นต้องมีการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้นเนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นดังเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับการความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความ

ต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ข้อมูลเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

1. วิสัยทัศน์ กรรมการปกครอง

“องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริหารราชการ การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง บนฐานธรรมาภิบาล ที่ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา” กรรมการปกครอง (2560)

พันธกิจ

1. อำนาจการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบถ่วงดุล ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในการกิจกรรมการปกครอง
 2. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไป และทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
 3. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และระบบฐานข้อมูลการให้มีคุณภาพเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน
 4. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาลและการพัฒนาประเทศ
 5. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงบนฐานธรรมาภิบาล
- วิสัยทัศน์ สำนักอำนาจการอาสารักษาดินแดน
มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพหน่วยงานให้เข้มแข็งเพื่อรักษาความสงบสุขของประชาชนและสังคม

พันธกิจ

1. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 2. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคม
 3. ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย
 4. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน
- ประเด็นยุทธศาสตร์
1. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยภายใน
 2. การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

2. พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497

ได้แบ่งส่วนราชการของกองอาสารักษาดินแดนออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1. ส่วนกลาง มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส) รับผิดชอบการบริหารในส่วนกลางอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน แบ่งหน่วยงานดังนี้

1.1 ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 6 กองคือ

- 1.1.1 กองกำลังพล
- 1.1.2 กองส่งกำลังบำรุง
- 1.1.3 กองยุทธการ
- 1.1.4 กองข่าว
- 1.1.5 กองสนับสนุน
- 1.1.6 กองปฏิบัติการพิเศษ

1.2 กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

- 1.2.1 หมวดระวังป้องกัน
- 1.2.2 หมวดสื่อสาร
- 1.2.3 หมวดบริการ

1.3 สำนักงานฝ่ายอำนวยการทหารมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรองมาประจำอยู่ที่กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านธรรมเนียมทหารด้านการฝึกและทางยุทธการ

1.4 สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน โดยอธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และมีข้าราชการของกรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอำนวยการ

2. ส่วนภูมิภาค มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส) รับผิดชอบการบริหารในส่วนภูมิภาค อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งหน่วยงานดังนี้

2.1 ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 2 กอง คือ

- 2.1.1 กองปฏิบัติการ
- 2.1.2 กองสนับสนุน

2.2 กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

2.2.1 บก.ร้อย

2.2.2 หมวดป้องกัน

2.2.3 หมวดบริการ

2.2.4 หมวดสื่อสาร

2.3 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (กองร้อย อส.จ.) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.3.1 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่มีหมวดอาวุธ

2.3.2 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่ไม่มีอาวุธ

2.4 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอ (กองร้อย อส.อ/กิ่ง อ.) มีนายอำเภอ

หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีสายการบังคับบัญชา ยศของผู้บังคับบัญชา ยศของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ประเภทและคุณสมบัติดังนี้

1. สายการบังคับบัญชา ของกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดนมีสายการบังคับบัญชาเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

1.2 รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย

1.3 ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.4 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน คือ อธิบดีกรมการปกครอง

1.5 รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน คือ รองอธิบดีกรมการปกครอง

1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน คือ ผู้อำนวยการสำนัก

อำนวยการกองอาสารักษาดินแดน

1.7 ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด

1.8 รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด

1.9 ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด

1.10 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด

1.11 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ป้องกันจังหวัด

1.12 ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ

1.13 รองผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง) หรือปลัดอำเภองานป้องกัน

1.14 ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

1.15 ผู้บังคับหมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

1.16 จำกองร้อยคือปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง

1.17 ผู้บังคับหมู่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตำบล คือ กำนันในตำบลนั้น

2. ขศของผู้บังคับบัญชาและขศของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

2.1 นายกองใหญ่ ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย)

2.2 นายกองเอก ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (ปลัดกระทรวงมหาดไทย) รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครอง) ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้ว่าราชการจังหวัด) รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน (รองผู้ว่าราชการจังหวัด) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการสำนักอาสารักษาดินแดน) และรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (รองอธิบดีกรมการปกครอง)

2.3 นายกองโท ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดจังหวัด) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้อำนวยการส่วนต่าง ๆ) ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (นายอำเภอ)

2.4 นายกองตรี ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (หัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคงจังหวัด) ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดอำเภอ) รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารงานปกครอง)

2.5 นายหมวดตรี นายหมวดโท และนายหมวดเอก ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอคือปลัดอำเภอ (ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง)

2.6 ขศสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

2.6.1 นายหมู่ใหญ่

2.6.2 นายหมู่เอก

2.6.3 นายหมู่โท

2.6.4 นายหมู่ตรี

2.6.5 สมาชิกเอก

2.6.6 สมาชิกโท

2.6.7 สมาชิกตรี

2.6.8 สมาชิก

3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมี 3 ประเภทได้แก่

3.1 ประเภทสำรอง คือสมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม

3.2 ประเภทประจำกองคือสมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรมและบรรจุอยู่ใน

อัตรากำลัง

3.3 ประเภทกองหนุน คือสมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง

4. คุณสมบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามความในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดน

4.2 มีสัญชาติไทย

4.3 มีอายุตั้งแต่ 17 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์

4.4 มีร่างกายสมบูรณ์และสมควรแก่การเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

4.5 ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

4.6 ไม่เป็นพระภิกษุสามเณรหรือนักบวชแห่งศาสนาใด

4.7 ไม่เป็นสมาชิกกองอาสาภาษา

4.8 ไม่เป็นทหารหรือตำรวจประจำตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

4.9 ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมอันเป็นที่รังเกียจ เช่นเป็นคนเสเพลอันธพาลหรือเป็นผู้ติด

ยาเสพติดให้โทษหรือเป็นผู้ที่สันดานเป็นผู้ร้าย

การจัดโครงสร้าง

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน

ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายอำนวยการแบ่งส่วนราชการในฝ่ายอำนวยการจังหวัดเป็น 2 กอง ดังต่อไปนี้

1.1 กองปฏิบัติการ

1.1.1 แผนกยุทธการ

1.1.2 แผนกข่าว

1.1.3 แผนกกิจการมวลชน

- 1.2 กองสนับสนุน
 - 1.2.1 แผนกำลังพล
 - 1.2.2 แผนกส่งกำลังบำรุง
 - 1.2.3 แผนงบประมาณ
2. กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งส่วนราชการเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - 2.1 กองบังคับการกองร้อย
 - 2.2 หมวดป้องกัน
 - 2.3 หมวดสื่อสาร
 - 2.4 หมวดบริการ
3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งส่วนราชการเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - 3.1 กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด
 - 3.2 หมวดปืนเล็ก
 - 3.3 หมวดอาวุธ
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแบ่งส่วนราชการเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - 4.1 กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ
 - 4.2 หมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ
 - 4.3 หมวดอาสารักษาดินแดนตำบล

กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีสมาชิกอาสารักษาดินแดนทั้งหมดจำนวน

117 นาย ประกอบด้วย

กองร้อยบังคับการและบริการ	จำนวน 37 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองปทุมธานี 1	จำนวน 12 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอกลองหลวง 2	จำนวน 11 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอธัญบุรี 3	จำนวน 11 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอหนองเสือ 4	จำนวน 12 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอลาดหลุมแก้ว 5	จำนวน 12 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอลำลูกกา 6	จำนวน 12 นาย
กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอสสามโคก 7	จำนวน 8 นาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สก (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าทุกปัจจัยความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

โชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อนุชิต แยมยืนยง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 - 50 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่าข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านสถานภาพการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน

เกษมรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001- 25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไปถึง 48 ปี มากที่สุด รองลงมามีอายุ 27 ปี ขึ้นไปถึง 34 ปี สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6/ ปวช. มากที่สุดรองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ มีตำแหน่ง เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก มีรายได้ 8,290 บาท ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ 5,810 บาท ขึ้นไปถึง 7,630 บาท ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าสมาชิกเพศชายมีแรงจูงใจ มากกว่า เพศหญิง สมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ถึง 27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า ช่วงอายุอื่น สมาชิกที่สำเร็จการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับ สมาชิกที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ตรี ถึงนายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น สมาชิกที่มีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไปถึง 7,630 บาท มีแรงจูงใจมากที่สุด

วาราลักษณ์ จันดี (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ พบว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตาม ความเข้มข้นลดจกมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา โดยมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 8 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.95 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็น

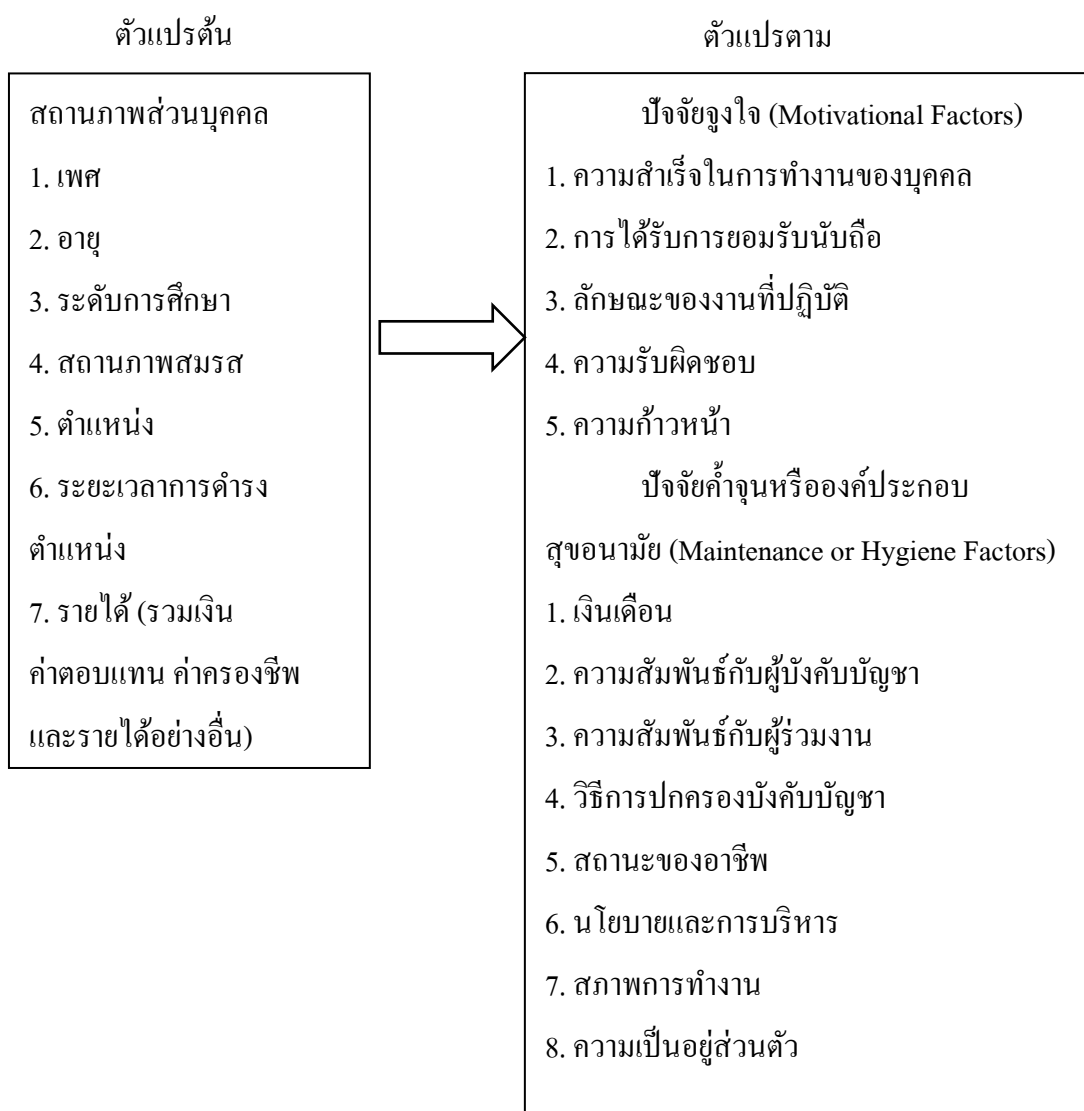
ร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า บุคลากรสังกัด เมืองพัทยาที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

จรรยา จ้าง (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ อายุ 26-30 ปี ระดับผู้ปฏิบัติ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมาก รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 1- 5 ปี และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ปัจจัยองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เขตกรุงเทพและปริมณฑล อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยองค์กรด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยการประยุกต์แนวคิดเรื่องแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Synderman (1959) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or maintenance factors) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 117 นาย (กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

1. องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้้อื่น) เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีทั้ง 2 ปัจจัยรวม 13 ด้าน จำนวน 40 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.4 ความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.5 ความก้าวหน้า | จำนวน 3 ข้อ |

2. ปัจจัยค่าฐาน (Hygiene factors)

2.1 เงินเดือน	จำนวน 3 ข้อ
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ
2.4 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
2.5 สถานะของอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ
2.6 นโยบายและการบริหาร	จำนวน 3 ข้อ
2.7 สภาพการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	หมายถึง
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา คำมาก, 2555) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปรผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและการตรวจสอบเครื่องคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Rating scale เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสำนวนความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

3.1 ดร.สิทธิชัย สวัสดิ์แสน (ปลัดจังหวัดปทุมธานี) ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

3.2 นายเสริมวิทย์ สมบัติ (ป้องกันจังหวัดปทุมธานี) ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

3.3 นายชานูวัฒน์ กุลเรือง ตำแหน่ง ผู้ช่วยป้องกันจังหวัดปทุมธานี

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาหาประสิทธิภาพค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ Try Out กับบุคลากรที่ไม่ใช่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน (สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach' Alpha ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ผลที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงเกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือ ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ยอมรับจะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556)

ตารางที่ 3-1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด

Reliability	Cronbach's Alpha Coefficient	จำนวนข้อคำถาม
ปัจจัยจูงใจ	0.868	16
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.874	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.876	4
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.854	3
ความรับผิดชอบ	0.892	3
ความก้าวหน้า	0.864	3
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์	0.825	24
เงินเดือน	0.928	3
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.845	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.847	3
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.842	3
สถานะอาชีพ	0.849	3
นโยบายและการบริหาร	0.831	3
สภาพการทำงาน	0.838	3
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.832	3
รวม	0.887	40

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเองโดยขอความร่วมมือจาก ผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดปทุมธานี โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม 2562 – มกราคม 2563 เป็นเวลา 2 เดือน

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 117 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 117 ชุดคิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他) สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 117 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลและแปล ความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	100	85.50
หญิง	17	14.50
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่าสมาชิกเป็น เพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 และเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ตารางที่ 4-2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	10	8.50
26 – 35 ปี	53	45.30
36 – 45 ปี	37	21.60
46 – 55 ปี	12	10.30
56 ปี ขึ้นไป	5	4.30
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และมีอายุ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0	0.00
ม. 3 หรือเทียบเท่า	17	14.50
ม.6 / ปวช.หรือเทียบเท่า	49	41.90
อนุปริญญา/ปวส./หรือเทียบเท่า	16	13.70
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	35	29.90
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90

รองลงมาเป็นระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ระดับการศึกษาม.3 หรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส./หรือเทียบเท่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ และไม่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 4-4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
โสด	62	53.00
สมรส	49	41.90
หม้าย	1	0.90
อยู่ร่ำไป/แยกกันอยู่	5	4.30
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 สถานภาพอยู่ร่ำไป/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก	42	35.90
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก	52	44.40
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป	23	19.70
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาเป็นตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 คน และตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
ไม่เกิน 5 ปี	36	30.80
5 – 10 ปี	47	40.20
11 – 15 ปี	22	18.80
16 – 20 ปี	5	4.30
21 ปีขึ้นไป	7	6.00
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาเป็นระยะเวลาการดำรงการตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 11 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ตารางที่ 4-7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他)		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	100	85.50
15,000 – 20,000 บาท	15	12.80
20,001 – 25,000 บาท	2	1.70
25,001 บาท ขึ้นไป	0	0
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมาเป็นรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และมีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ ไม่มีคนมีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกอง อาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏตามตารางที่ 9 - 24

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย
จูงใจเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.33	0.679	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.625	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.01	0.674	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.698	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.714	มาก	5
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	4.08	0.586	มาก	

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.586$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจระดับความ
คิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$,
 $\sigma = 0.679$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.625$)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.674$) ด้านความรับผิดชอบอยู่ใน
ระดับมากและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.714$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
จูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย	4.29	0.788	มากที่สุด	3
2. ท่านภูมิใจทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง	4.35	0.813	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน	4.34	0.779	มากที่สุด	2
รวม	4.33	0.679	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.679$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านภูมิใจทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.813$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.779$) และท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.788$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	4.21	0.797	มากที่สุด	2
2. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน	4.26	0.756	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่าน เสนอแนะ	4.09	0.820	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่าน เสนอแนะ	4.03	0.819	มาก	4
รวม	4.15	0.625	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.625$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคล ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ การได้รับคำชมเชยและความ
ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.756$) รองลงมา คือ การได้รับคำ
ชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.797$)
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.820$)
และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$,
 $\sigma = 0.819$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	4.12	0.873	มาก	1
2. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน ทำให้ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.06	0.802	มาก	2
3. งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและท่านอยาก เอาชนะ	3.86	0.850	มาก	3
รวม	4.01	0.674	มาก	

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu = 4.01, \sigma = 0.674$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคล ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.873$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับ
มอบหมายสอดคล้องตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมี
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06, \sigma = 0.802$) และงานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและท่านอยาก
เอาชนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.850$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับระยะเวลาและขีดความสามารถ	4.03	0.798	มาก	2
2. ท่านมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบตามสมควร	3.78	0.911	มาก	3
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ และต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	4.18	0.773	มาก	1
รวม	4.00	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.698$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านความ
รับผิดชอบระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและ
ต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.773$) รองลงมา คือ ปริมาณ
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.789$) และท่านมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบตามสมควร
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.911$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.845	มาก	2
2. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผล การที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.84	0.840	มาก	3
3. ท่านได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชา สม่ำเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.00	0.871	มาก	1
รวม	3.91	0.714	มาก	

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจ ในความก้าวหน้าพบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.714$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในด้าน
ความก้าวหน้าระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชา
สม่ำเสมอ ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.871$)
รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง
สม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.845$) และท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผล
การที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.840$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านเงินเดือน	2.95	1.144	ปานกลาง	8
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.97	0.822	มาก	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.726	มาก	4
4. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	4.10	0.743	มาก	2
5. ด้านสถานะอาชีพ	4.21	0.707	มากที่สุด	1
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.804	มาก	6
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.60	0.893	มาก	7
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.08	0.724	มาก	3
รวม	3.84	0.599	มาก	

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.599$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัย
สุขศาสตร์ ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านสถานะอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.707$)
รองลงมา คือ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.743$) ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.724$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.726$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.822$)
ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.804$) ด้านสภาพการทำงานอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.893$) และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 1.144$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.13	1.214	ปานกลาง	1
2. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน โดยไม่ต้องค้ำรณหางานเพิ่มเติม	2.86	1.293	ปานกลาง	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ นอกจากค่าตอบแทนและค่าครอง ชีพที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม	2.85	1.241	ปานกลาง	3
รวม	2.95	1.144	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านเงินเดือน พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$, $\sigma = 1.144$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุข
ศาสตร์ ในด้านเงินเดือน ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับ
เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 1.214$) รองลงมา คือ
ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยไม่ต้องค้ำรณหางาน
เพิ่มเติมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.86$, $\sigma = 1.293$) และสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากค่าตอบแทน
และค่าครองชีพที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.85$, $\sigma = 1.241$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.96	1.012	มาก	2
2. การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหา	3.99	0.969	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.96	0.894	มาก	2
รวม	3.97	0.822	มาก	

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.822$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหายุ่งอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.969$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 1.012$) และท่านมีโอกาสในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.894$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.13	0.876	มาก	1
2. การที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกันและกัน	4.11	0.752	มาก	2
3. การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษ	3.98	0.900	มาก	3
รวม	4.07	0.726	มาก	

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.726$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.876$) รองลงมา คือ การที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.752$) และการมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.900$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.09	0.851	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.14	0.829	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นด้วยความเรียบร้อย สมัคร สมาน สามัคคี	4.06	0.874	มาก	3
รวม	4.10	0.743	มาก	

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า สมาชิกมีระดับความ
คิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.743$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข
ศาสตร์ ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชา
ของท่านมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$,
 $\sigma = 0.829$) รองลงมา คือ มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.851$) และผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นด้วยความเรียบร้อย สมัครสมาน สามัคคีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.874$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพ

ด้านสถานะอาชีพ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.29	0.788	มากที่สุด	2
2. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.32	0.762	มากที่สุด	1
3. ท่านจะปฏิบัติงานนี้ไปจนถึงเกษียณ	4.02	0.900	มาก	3
รวม	4.21	0.707	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพ พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.707$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.762$) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.788$) และท่านจะปฏิบัติงานนี้ไปจนถึงเกษียณอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.900$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	3.88	0.882	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	3.68	1.039	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.79	0.987	มาก	2
รวม	3.79	0.804	มาก	

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.79, \sigma = 0.804$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.882$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.987$) และหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 1.039$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. การที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	3.49	1.096	มาก	3
2. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.68	0.868	มาก	1
3. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.62	1.136	มาก	2
รวม	3.60	0.893	มาก	

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = 0.893$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.868$) รองลงมา คือ อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62, \sigma = 1.136$) และการที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49, \sigma = 1.096$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. สถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ไม่ห่างไกลจาก ครอบครัวของท่าน	4.15	0.877	มาก	2
2. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ขณะนี้	4.17	0.769	มาก	1
3. งานที่ทำกับชีวิตประจำวันมีความลงตัว ไม่มีความเดือดร้อน	3.91	0.970	มาก	3
รวม	4.08	0.724	มาก	

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็น
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.724$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุข
ศาสตร์ ในด้านสถานะอาชีพระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านมีความสุขและพอใจกับ
สถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.769$) รองลงมา คือ สถานที่
ทำงาน ในปัจจุบันอยู่ไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.877$) และ
งานที่ทำกับชีวิตประจำวันมีความลงตัว ไม่มีความเดือดร้อนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.970$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ	4.08	0.586	มาก
2. ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์	3.84	0.599	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.94	0.560	มาก

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.560$)

เมื่อพิจารณา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับแรงจูงใจในระดับสูงสุดคือ บัณฑิตจบใหม่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.586$) รองลงมา คือ บัณฑิตเก่าหรือบัณฑิตสายอาชีพ ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.599$)

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปทุมธานีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด
ปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามเพศ

	เพศ	μ	σ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.94	0.555
	หญิง	3.92	0.608

จากตารางที่ 4-24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.555$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.608$)

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด
ปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามอายุ

	อายุ	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.80	0.567	5
	26 – 35 ปี	3.94	0.537	3
	36 – 45 ปี	3.97	0.439	2
	46 – 55 ปี	3.87	0.980	4
	56 ปี ขึ้นไป	4.23	0.296	1

จากตารางที่ 4-25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า สมาชิกที่มีอายุ 56 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.296$) รองลงมา อายุ 36 – 45 ปี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.439$) อายุ 26 – 35 ปี ($\mu = 3.94, \sigma = 0.537$) อายุ 46 – 55 ปี ($\mu = 3.87, \sigma = 0.980$) และอายุไม่เกิน 25 ปี ($\mu = 3.80, \sigma = 0.567$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-	-	
	ม.3 หรือเทียบเท่า	4.01	0.551	2
	ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า	4.02	0.559	1
	อนุปริญญา/ปวส./หรือเทียบเท่า	3.66	0.728	4
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	3.92	0.453	3

จากตารางที่ 4-26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 4.02, \sigma = 0.559$) รองลงมา ระดับการศึกษาม.3 หรือเทียบเท่า ($\mu = 4.01, \sigma = 0.551$) ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 3.92, \sigma = 0.453$) และระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส./หรือเทียบเท่า ($\mu = 3.66, \sigma = 0.728$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

	สถานภาพการสมรส	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด	3.87	0.633	2
	สมรส	4.05	0.448	1
	หม้าย	3.35	0	4
	อยู่ร้าง/แยกกันอยู่	3.86	0.515	3

จากตารางที่ 4-27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สมาชิกที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.448$) รองลงมาสถานภาพโสด ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.633$) สถานภาพอยู่ร้าง/แยกกันอยู่ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.515$) และสถานภาพหม้าย ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

	ตำแหน่ง	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สมาชิกถึงสมาชิกเอก	3.91	0.578	3
	นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก	3.92	0.471	2
	นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป	4.04	0.711	1

จากตารางที่ 4-28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า สมาชิกที่มีตำแหน่งนายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.711$) รองลงมาตำแหน่งนายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.471$) และตำแหน่งสมาชิกถึงสมาชิกเอก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.578$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5 ปี	4.06	0.443	2
	5 – 10 ปี	3.81	0.637	5
	11 – 15 ปี	3.95	0.518	3
	16 – 20 ปี	4.37	0.279	1
	21 ปีขึ้นไป	3.84	0.666	4

จากตารางที่ 4-29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า สมาชิกที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.279$) รองลงมา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.443$) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 11 – 15 ปี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.518$) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.666$) และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.637$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้
อย่างอื่น)

	รายได้	μ	σ	อันดับ
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.95	0.574	1
	15,000 – 20,000 บาท	3.91	0.496	2
	20,001 – 25,000 บาท	3.88	0.530	3
	25,001 บาท ขึ้นไป	-	-	

จากตารางที่ 4-30 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้
อย่างอื่น) พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.574$) รองลงมา รายได้ 15,000 – 20,000 บาท ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.496$) และรายได้ 20,001 – 25,000 บาท ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.530$) ตามลำดับ

เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกอง อาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4-31 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกอง
อาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีจำแนกได้ดังนี้

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ด้านเงินเดือน เรื่องการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จัดให้มีเงินบำนาญ เพื่อให้เกิดเท่าเทียม เหมือนกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	23
2	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เรื่องการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีการรับฟังความเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเอาใจใส่ดูแล	12
3	ด้านความก้าวหน้า เรื่องการจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	5

จากตารางที่ 4-31 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีมีข้อเสนอแนะในด้าน
เงินเดือน จำนวน 26 ความเห็น เกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
เพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จัดให้มีเงินบำนาญ เพื่อให้เกิดเท่าเทียมเหมือนกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะ
เดียวกัน รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 12 ความเห็น เกี่ยวกับการมอบหมาย
หน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีการรับฟังความเห็นของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเอาใจใส่ดูแล และด้านความก้าวหน้า จำนวน 5 ความเห็น เรื่องการจัด
ให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวน 117 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.887 สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของสมาชิก ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอเป็น ลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสมาชิกอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 85.5 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 14.5 มีอายุ 26 - 35 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. หรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีสถานภาพการสมรสโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศนายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอกคิดเป็นร้อยละ 35.9 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 - 10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีรายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他) ต่ำกว่า 15,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมา มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ สมาชิกมีแรงจูงใจมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.679$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.813$)

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.625$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.756$)

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.674$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.756$)

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.698$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.773$)

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.714$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.871$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ สมาชิกมีแรงจูงใจมากที่สุดในด้าน ด้านสถานะอาชีพ รองลงมา คือ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.707$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.762$)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.743$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.829$)

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.724$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.769$)

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.726$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.876$)

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.822$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.969$)

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.804$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.882$)

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.893$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.868$)

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$, $\sigma = 1.144$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 1.214$)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.555$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.608$) สมาชิกที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุน้อย ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.296$) สมาชิกที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.559$) สมาชิกที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.448$) สมาชิกที่มีตำแหน่งชั้นยศ

นายหมู่ใหญ่ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งชั้นยศอื่น ($\mu = 4.04, \sigma = 0.711$) สมาชิกที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่น ($\mu = 4.37, \sigma = 0.279$) สมาชิกที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงรายได้อื่น ($\mu = 3.95, \sigma = 0.574$)

4. แนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

สมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในด้านเงินเดือนเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จัดให้มีเงินบำนาญ เพื่อให้เกิดเท่าเทียมเหมือนกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีการรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเอาใจใส่ดูแล และด้านความก้าวหน้า เรื่องการจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต แย้มยืนยอง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยผู้วิจัย พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จนทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจ และมีความสุขกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัด

นราธิวาส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมจนเกิดความไว้วางใจ มีมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติอยู่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความท้าทาย

1.4 ด้านความรับผิดชอบมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับความสามารถและมีอิสระในการตัดสินใจ

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสที่จะได้ศึกษาอบรมเพิ่มทักษะความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูง โดยผู้วิจัย พบว่า

2.1 ด้านสถานะอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพนี้ไปจนถึงเกษียณอายุ

2.2 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดี รู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน จึงสามารถบริหารจัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาและครอบครัวอยู่ในพื้นที่ ทำให้การใช้ชีวิตประจำวันมีความสะดวก คล่องตัว หน้าที่การงานสอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีโอกาสที่จะพบปะสังสรรค์พูดคุยอยู่เป็นประจำ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหา

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายภายในหน่วยงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ แต่ยังคงมีอัตราค่าจ้างไม่เต็มกรอบการทำงาน

2.7 ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนก่อนมาทางต่ำทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในระดับหนึ่ง เช่นเดียวกับวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ยังไม่พร้อมทุกภารกิจ

2.8 ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการที่ได้รับยังไม่ครอบคลุม จึงทำให้ต้องมีการดิ้นรนหารายได้เพิ่มเติมจากอาชีพเสริม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่น้อยที่สุด

2. อภิปรายวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในระดับมากทั้งคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกัน ได้รับการปฏิบัติในลักษณะเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในภาพรวม เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในระดับมากทั้งคู่

จำแนกตามอายุ พบว่าสมาชิกที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกที่มีอายุ 56 ปี อยู่ในช่วงใกล้เกษียณอายุ จึงทำให้มีความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นแรงขับทำให้มีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559) ซึ่งพบว่า สมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับนี้จึงสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีความเหลื่อมล้ำกันทางความรู้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559) ซึ่งพบว่า สมาชิกที่สำเร็จการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับอื่น

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สมาชิกที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีครอบครัวที่ต้องดูแล จึงต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และจะได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว

จำแนกตามตำแหน่งชั้นยศ พบว่า สมาชิกที่มีตำแหน่งชั้นยศนายหมู่ใหญ่ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งชั้นยศอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งชั้นยศนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะของการเป็นผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์ (2559) ซึ่งพบว่า สมาชิกที่มีตำแหน่งชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ตรีถึง นายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งชั้นยศอื่น

จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่าง พบว่า สมาชิกที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระยะเวลาอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานมานานย่อมเกิดความผู้พัน ระยะเวลาการทำงานในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มียุมากใกล้เกษียณ จึงเกิดความรักในองค์กรและต้องการเห็นองค์กรพัฒนาต่อไป

จำแนกตามรายได้ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงรายได้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยค่าครองชีพปัจจุบันที่สูงทำให้ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพและจะได้มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงทำให้เกิดแรงจูงใจมากเพิ่มขึ้นไปด้วย

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี พบว่าสมาชิกที่ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือ ในด้านเงินเดือน เกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จัดให้มีเงินบำนาญ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเหมือนกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีการรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเอาใจใส่ดูแล และด้านความก้าวหน้า เรื่องการจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านเงินเดือนและด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านเหล่านี้เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจของสมาชิก

กองอาสารักษาดินแดนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านเงินเดือน ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบันโดยอ้างอิงจากการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน

2. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่รองรับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานควรให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ทุกคนได้เข้าใจในสิทธิของตนเอง และให้ความรู้ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาต้องคอยให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหา

2. หน่วยงานจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย และเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงานในปัจจุบันให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานี ทุก ๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจ

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดอื่นในประเทศไทยด้วย เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพล ของแรงจูงใจในการทำงานและ การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพ ในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(26), 116-129.
- กรมการปกครอง. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กรมการปกครอง พ.ศ. 2560 – 2564 (ใหม่)*. เข้าถึงได้จาก https://www.dopa.go.th/info_organ/about2/topic36
- กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี. (2562). *สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัด นครราชสีมา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา สิริรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด จันทบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (ศูนย์จันทบุรี), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จรรจิรา หลังจิ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เขตกรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จุฑารัตน์ ดีวี. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จูไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). *ทฤษฎีการบริหาร (Vol. ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุศริน คุ่มเมือง. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการให้บริการผ่านคุณลักษณะอังกพิงประสงค์ตามปรัชญาองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจแฟรนไชส์เดอะพิชซ่าคอมปานี เครือบริษัทเดอะไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติทางรัฐศาสตร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรเดช จันทรศร. (2544). *การพัฒนาต้นแบบการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ กรณีศึกษาจากต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิจ ธีระโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเช็ทไทย จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศิริ พรหมทอง. (2545). *ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เพิ่มสะสมงานต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วนิชยวัฒนากุล. (2559). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- สุรศักดิ์ นนทพรหม, พันโท. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อนุชิต เข้มยืนยง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning| VOCEdplus, The international tertiary education and research database*. London: Croom Helm
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1959). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.

Taylor, F. W. (1942). *The principles of scientific management*. New York: Harper.

Vroom, V. M. (1964). *Working and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี”

การตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากร กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ที่จะให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของท่าน ในแบบสอบถามเพื่อจักได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม แล้วจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาการสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้มากที่สุด

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยผลของการตอบจะไม่กระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้น และทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. ไม่เกิน 25 ปี 2. 26 – 35 ปี 3. 36 -45 ปี
 4. 46 -55 ปี 5. 56 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา 1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 2. ม.3 หรือเทียบเท่า
 3. ม.6 /ปวช. หรือเทียบเท่า 4. อนุปริญญา/ปวส./หรือเทียบเท่า
 5. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
4. สถานภาพการสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย 4.หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. ตำแหน่ง
 - 1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก
 - 2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก
 - 3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป

6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. 16 - 20 ปี
 5. 21 ปีขึ้นไป

7. รายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他)

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 4. 25,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โปรดพิจารณาคำตอบโดยทำเครื่องหมาย

ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
2. ท่านภูมิใจทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จด้วยตนเอง					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
5. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ					
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

8. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน
9. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
10. งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและท่านอยากเอาชนะ

ความรับผิดชอบ

11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและขีดความสามารถ
12. ท่านมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบตามสมควร
13. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ความก้าวหน้า

14. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
15. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผลการที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
16. ท่านได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์

เงินเดือน

17. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัคร ดินแดนจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
18. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน โดยไม่ต้องคืนรณหางานเพิ่มเติม					
19. สวัสดิการต่าง ๆ นอกจากค่าตอบแทนและค่าครอง ชีพที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจ ใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
21. การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา และช่วย แก้ไขปัญหา					
22. ท่านมีโอกาสนในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
23. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็น อย่างดี					
24. การที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะกันและกัน					
25. การมีโอกาสดพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอก เวลางานหรือในโอกาสพิเศษ					
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
26. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสมและชัดเจน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถและ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
28. ผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นด้วยความเรียบร้อย สัมครสมาน สามัคคี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
สถานะอาชีพ					
29. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
30. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
31. ท่านจะปฏิบัติงานนี้ไปจนถึงเกษียณ					
นโยบายและการบริหาร					
32. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน					
33. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน					
34. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
สภาพการทำงาน					
35. การที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					
36. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
37. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
38. สถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน					
39. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้					
40. งานที่ทำกับชีวิตประจำวันมีความลงตัว ไม่มีความเดือดร้อน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการ กรอกแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
(ค่า IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ดัง
รายนามต่อไปนี้

1. ดร.สิทธิชัย สวัสดิ์แสน (ปลัดจังหวัดปทุมธานี) ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสา
รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

2. นายเสริมวิทย์ สมบัติ (ป้องกันจังหวัดปทุมธานี) ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย
อำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี

3. นายธนาวัฒน์ กุลเรือง ตำแหน่ง ผู้ช่วยป้องกันจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนี ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5
(อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. สถานภาพการสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. รายได้ (รวมเงินค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และรายได้的其他)	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด
ปทุมธานี (ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่				คะแนน	แปลผล
	1	2	3	IOC		
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	1	1	1	1		สอดคล้อง
2. ท่านภูมิใจทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง	1	1	1	1		สอดคล้อง
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน	1	1	1	1		สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	0	0.66		สอดคล้อง
5. การได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0.66		สอดคล้อง
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ	1	1	0	0.66		สอดคล้อง
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ	1	1	1	1		สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
8. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	1	1	1	1		สอดคล้อง
9. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	1	0	1	0.66		สอดคล้อง
10. งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและท่านอยากเอาชนะ	1	0	1	0.66		สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่				IOC	แปลผล
	1	2	3			
ความรับผิดชอบ						
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและขีดความสามารถ	1	1	1	1		สอดคล้อง
12. ท่านมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบตามสมควร	1	1	0	0.66		สอดคล้อง
13. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	1	1	1	1		สอดคล้อง
ความก้าวหน้า						
14. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1		สอดคล้อง
15. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1		สอดคล้อง
16. ท่านได้รับการอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	0	0.66		สอดคล้อง
ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขภาพ						
เงินเดือน						
17. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1		สอดคล้อง
18. ค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยไม่ต้องค้ำเงินหางานเพิ่มเติม	1	0	1	0.66		สอดคล้อง
19. สวัสดิการต่าง ๆ นอกจากค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม	1	1	1	1		สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1		สอดคล้อง
21. การที่ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหา	0	1	1	0.66		สอดคล้อง

ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่				คะแนน	แปลผล
	1	2	3	IOC		
22. ท่านมีโอกาสในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
23. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
24. การที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
25. การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษ	1	1	0	0.66	0.66	สอดคล้อง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา						
26. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	0	0.66	0.66	สอดคล้อง
28. ผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นด้วยความเรียบร้อย สมควรสมาน สามัคคี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
สถานะอาชีพ						
29. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
30. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
31. ท่านจะปฏิบัติงานนี้ไปจนถึงเกษียณ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหาร						
32. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
33. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่				IOC	แปลผล
	1	2	3	IOC		
34. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
สภาพการทำงาน						
35. การที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
36. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
37. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
38. สถานที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
39. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
40. งานที่ทำกับชีวิตประจำวันมีความลงตัว ไม่มี ความเดือดร้อน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง