



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก  
Factors Affecting Performance Efficiency of Territorial Defense  
Volunteer Tak Province

เทียนชัย คำระมอด

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  
ปีการศึกษา 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก  
Factors Affecting Performance Efficiency of Territorial Defense  
Volunteer Tak Province

เทียนชัย คำระมาด

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน  
จังหวัดตาก  
ผู้วิจัย นายเทียนชัย คำระมาด  
ชื่อปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

*Nitaya W.*

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา วงศ์ยศ)

*[Signature]*

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

*San Sani*

..... กรรมการและเลขานุการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงานการ  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

*[Signature]*

..... คณบดี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก เสร็จสมบูรณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ด้วยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์ และดร.ณรงค์ ทมเจริญ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และ ติดตามความคืบหน้า ตลอดจนมอบความกรุณาดูแลเอาใจใส่ในการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ดร.จรรุวรรณ นาดัน อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษ นายพิเชษฐ์ สุนันตะ ปลัดอำเภอ แม่ระมาด จังหวัดตาก นายฤทธิณี ปรีเปรม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาล ตำบลแม่จะรา อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ที่ช่วยให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือสำหรับเก็บ รวบรวมข้อมูล ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่สนใจ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดา ครอบครัว และกัลยาณมิตร ที่เป็นกำลังใจเสมอมา

นายเทียนชัย คำระมาด

|                      |                                                                                             |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง           | : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกอง<br>อาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก |
| ผู้วิจัย             | : นายเทียนชัย คำระมาด                                                                       |
| ชื่อปริญญา           | : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต                                                                         |
| อาจารย์ที่ปรึกษา     | : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์                                                |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | : ดร.ณรงค์ ทมเจริญ                                                                          |
| ปีที่สำเร็จการศึกษา  | : 2567                                                                                      |
| สถาบัน               | : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก                                                           |

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จำนวนทั้งสิ้น 11 กองร้อย จำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 515 คน โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ทดสอบสมมติฐานและพยากรณ์ตัวแปรโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กองอาสารักษาดินแดน

**Title** : Factors Affecting Performance Efficiency of Territorial Defense Volunteer Tak Province

**Author** : Mr. Thainchai komramat

**Degree** : Master of Political Science

**Advisor** : Asst.Prof. Dr.Rungrudee Rattanachaisilp

**Co Advisor** : Dr.Narong Thomcharoen

**Graduated Year** : 2024

**Institute** : Pacific Institute of Management science

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions on motivational factors, conservative factors, and operational efficiency of Territorial Defense Volunteer Tak Province and 2) to study the relationship of motivational factors and supporting factors affecting operational efficiency of Territorial Defense Volunteer Tak Province

The sample population used in this study was 11 company the amount of Territorial Defense Volunteer Tak Province is 515, using the unit of analysis as the organizational level. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation. The correlation was tested using Pearson Correlation Coefficients. The hypotheses and variables were tested by Multiple Regression Analysis. Rating Scale

The results showed of Territorial Defense Volunteer Tak Province There was a high level of opinions on motivation factors, sustaining factors, and overall performance efficiency. Overall motivation factors were related to performance efficiency. There was a high correlation in the same direction at the statistical significance level of 0.01. The overall supporting factors were related to operational efficiency. There was a moderate relationship in the same direction with statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords** : Efficiency in Performance , Territorial Defense Volunteer

## สารบัญ

|                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------|------|
| กิตติกรรมประกาศ                                        | ก    |
| บทคัดย่อภาษาไทย                                        | ข    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                     | ค    |
| สารบัญ                                                 | ง    |
| สารบัญตาราง                                            | จ    |
| สารบัญภาพ                                              | ฉ    |
| บทที่ 1 บทนำ                                           |      |
| 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา                          | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย                            | 4    |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย                                     | 5    |
| 1.4 สมมุติฐานงานวิจัย                                  | 6    |
| 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย                                 | 6    |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                          | 7    |
| 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ                                    | 7    |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง          |      |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน    | 9    |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน | 12   |
| 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก                      | 21   |
| 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก  | 29   |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                              | 45   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย                             |      |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                            | 52   |
| 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย                             | 54   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล                                | 55   |
| 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล              | 55   |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                    | 58   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------|------|
| <b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>             |      |
| 4.1 สัญญาณลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล      | 60   |
| 4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูล                           | 61   |
| <b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>      |      |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                              | 84   |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย                           | 88   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป              | 92   |
| 5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย                       | 93   |
| <b>บรรณานุกรม</b>                               | 94   |
| <b>ภาคผนวก</b>                                  | 96   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม                             | 97   |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ | 116  |
| <b>ประวัติผู้วิจัย</b>                          | 117  |



## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามพื้นที่                                                  | 59   |
| 3.2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามแผนงาน                                                   | 59   |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                             | 61   |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ<br>ในภาพรวม                       | 64   |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน              | 64   |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน          | 65   |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน         | 66   |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  | 67   |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน<br>ในภาพรวม                      | 68   |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา           | 68   |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 69   |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน   | 70   |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน         | 77   |
| 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความต้องการความปลอดภัย  | 72   |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                            | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม           | 73   |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ        | 73   |
| 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน     | 74   |
| 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา          | 75   |
| 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย    | 76   |
| 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน<br>กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  | 78   |
| 4.19 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                     | 79   |
| 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน<br>กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร | 80   |
| 4.21 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                    | 82   |
| 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย                                                                                  | 82   |
| 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยค่าจุน                                                                      | 83   |

## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

8

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหาร การสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ส่วนราชการต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็งและมีสมรรถนะ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ,2547) สิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กรปัจจุบัน คือจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความได้เปรียบขององค์กรจึงต้องมีแนวทางปฏิบัติระบบงานที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (บดีนทร์ วิจารย์ณ, 2551 : 1-4) นอกจากนั้นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการบูรณาการการทำงาน คือความสามารถของคน ได้แก่ความสามารถในการมองแบบ Oriented View ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ความสามารถในการจัดการเพื่อผลักดันให้งานเกิดขึ้นได้ และความสามารถในการประสานงานกับทุกฝ่าย

ปัจจุบัน การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารองค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559) ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มี คุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและรักดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดตาก ประกอบด้วยป่าไม้ และเทือกเขาสูง มีพื้นที่ราบสำหรับการเกษตรน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิงเป็นทิวเขาถนนธงชัยสูงสลับซับซ้อน และมีพื้นที่ชายแดนด้านทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศเมียนมา มีแนวเขตแดนระยะทางยาว 535 กิโลเมตร กั้นด้วยแม่น้ำเมยและลำห้วยวาลย์ ซึ่งมีระยะทางยาว 380 กิโลเมตร ซึ่งจังหวัดตากแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

ด้านตะวันออก ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเฒ่า และอำเภอวังเจ้า มีพื้นที่รวม ทั้งสิ้น 5,692.68 ตารางกิโลเมตร หรือ 3,557,925 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 34.70 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด ลักษณะภูมิภาคนี้นี้ประกอบด้วยภูเขาสูง ประมาณร้อยละ 65 ของพื้นที่ ซึ่งปกคลุม ไปด้วยป่าโปร่ง และป่าเบญจพรรณ

ด้านตะวันตก ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง มีพื้นที่ทั้งสิ้น 10,713.97 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,696,231.25 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 65.30 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด โดยมีระยะทางตามแนวชายแดน 535 กิโลเมตร ลักษณะภูมิภาคนี้นี้ประกอบด้วยภูเขาสูงประมาณร้อยละ 80 ของพื้นที่ ปกคลุมไปด้วยป่าโปร่ง ป่าดงดิบ และป่าสน

### ภัยคุกคาม

#### (1) ความมั่นคงทางชายแดน

สถานการณ์การสู้รบระหว่างทหารเมียนมาและกองกำลังติดอาวุธต่อต้านรัฐบาลเมียนมา ยังคงมีการปะทะกันอย่างต่อเนื่อง ตามแนวชายแดนไทยด้านจังหวัดตาก ส่งผลกระทบให้มีผู้หนีภัยความไม่สงบชาวเมียนมา ทะลักเข้าพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนของจังหวัดตากอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานการณ์มีแนวโน้มที่จะยืดเยื้อและรุนแรงขึ้น จังหวัดตากจึงได้ แยกกลุ่มเป้าหมายและวิธีการช่วยเหลือ ดังนี้

1. ผู้หนีภัยความไม่สงบชาวเมียนมา (ผกสม.) กำหนดจุดพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว และพื้นที่พักรอ ข้อมูลพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราวและพื้นที่พักรอ อำเภอแม่สอด พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 5 จุด พื้นที่พักรอ จำนวน 10 จุด อำเภอแม่ระมาด พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 1 จุด พื้นที่พักรอ จำนวน 2 จุด อำเภอพบพระพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 3 จุด พื้นที่พักรอ จำนวน 1 จุด อำเภอท่าสองยาง พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 1 จุด พื้นที่พักรอ จำนวน 4 จุด อำเภออุ้มผาง พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 2 จุด พื้นที่พักรอ จำนวน 2 จุด รวมพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว จำนวน 12 จุด มีกองกำลังนเรศวร เป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ รวมพื้นที่พักรอ จำนวน 19 จุด มีนายอำเภอท้องที่ เป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ โดยมีกำลังพล สมาชิกอาสาสมัครติดดินแดน และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเป็นกำลังสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

#### 2. ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมา

ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมา (ผกร.) ในพื้นที่พักพิงชั่วคราวฯ ที่ตั้งอยู่จังหวัดตาก จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ บ้านแม่หละ อำเภอท่าสองยาง บ้านอุ้มเปี้ยม อำเภอพบพระ และ บ้านบุโพ อำเภออุ้มผาง ปัจจุบันมี ผกร.ในพื้นที่พักพิงชั่วคราวฯ รวมจำนวน 45,424 คน การโยกย้ายถิ่นฐานของ ผกร. แยกเป็น

- 2.1 สมัครใจเดินทางไปตั้งถิ่นฐานใหม่ในประเทศที่สาม
- 2.2 ผกร.ที่เดินทางกลับมาตมภูมิโดยสมัครใจ

## (2) ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

พื้นที่ 5 อำเภอชายแดนจังหวัดตาก ปรากฏสถานการณ์การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยสถิติพบมากในพื้นที่ชายแดนด้านจังหวัดตาก เนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบระหว่างหุบเขา มีแม่น้ำเมยเป็นเขตแดน เกื้อกูลต่อการข้ามไปมา อีกทั้งสภาพความต้องการแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศยังมีมาก ประกอบกับสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศเมียนมา ความถดถอยทางเศรษฐกิจ ล้วนเป็นปัจจัยเร่งการลักลอบเข้าเมืองฯ ของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการสร้างเมืองใหม่ของกลุ่มทุนจีน ตามแนวชายแดนฝั่งเมียนมาทำให้บุคคลสัญชาติไทยและสัญชาติอื่น ๆ ลักลอบข้ามไปมาเพื่อทำงานในพื้นที่ตอนในของประเทศไทย

## (3) ปัญหาการค้ามนุษย์

พื้นที่ชายแดนตรงข้ามจังหวัดตากในฝั่งเมียนมา มีการเปิดสถานบันเทิงครบวงจรประเภท คาสีโน ปัจจุบันรวม 29 แห่ง ส่วนใหญ่มีเจ้าของเป็นนายทุนชาวต่างชาติ เช่น จีน สิงคโปร์ ไทย พื้นที่ดังกล่าว จึงเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะ การค้ามนุษย์ การค้าบริการทางเพศ ในสถานบันเทิงดังกล่าว

## (4) ปัญหายาเสพติด

เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้งด้านตะวันตกของจังหวัด มีชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา มีลักษณะภูมิประเทศหรือสภาพพื้นที่ที่เอื้อต่อการกระทำความผิดได้ง่าย การลักลอบเดินทางข้ามฝั่งไปมา ของประชาชนทั้งสองประเทศในลักษณะวิถีชีวิตบ้านพี่เมืองน้อง ทำให้ยากแก่การตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งปัจจุบันมีกลุ่มนักลงทุนชาวจีนเข้ามาลงทุนบริเวณชายแดนฝั่งประเทศเมียนมา ดังนั้น การดำเนินการ เพื่อเฝ้าระวังการลักลอบนำเข้า-ส่งออกยาเสพติดรวมทั้งเคมีภัณฑ์และสารตั้งต้นผ่านเข้าออกบริเวณชายแดน ดังกล่าว จึงต้องมีการตรวจตราเป็นประจำทั้งช่องทางที่เป็นทางการและทำข้ามตามธรรมชาติ

## (5) ปัญหาสาธารณสุข

สถานการณ์สาธารณสุขที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดตาก ส่วนใหญ่เป็นสาธารณสุขที่เกิดจาก อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว วาตภัย และอัคคีภัย โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจากพื้นที่ที่ไม่สามารถระบายน้ำจากฝนตก ได้ทันท่วงที การอพยพประชาชนออกจากพื้นที่น้ำท่วมทำให้ได้รับผลกระทบต่อทรัพย์สิน ส่วนในพื้นที่ที่เกิด ภัยแล้ง ประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค และใช้ในการเกษตรได้อย่างเพียงพอ ต่อความต้องการ ซึ่งพื้นที่ที่เกิดสาธารณสุขส่วนใหญ่เกิดจากการบริหารจัดการด้านการระบายน้ำออกจากพื้นที่ และการอพยพเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยให้ทันท่วงที ทำให้ได้รับผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน การดำรงชีวิตและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดสาธารณสุข ความล่อแหลม ความเปราะบางที่ก่อให้เกิดสาธารณสุข หรือคาดว่าจะเกิดสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตาก

## (6) ความมั่นคงทางไซเบอร์

พื้นที่ชายแดน ตรงข้ามจังหวัดตากในฝั่งเมียนมา มีการเปิดสถานบันเทิงครบวงจรประเภท คาสีโน ปัจจุบันรวม 29 แห่ง ส่วนใหญ่มีเจ้าของเป็นนายทุนชาวต่างชาติ เช่น จีน สิงคโปร์ ไทย พื้นที่ดังกล่าว จึงเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ ในเรื่องการหลอกลวงทางไซเบอร์ คอลเซ็นเตอร์

### (7) ปัญหาโรคติดต่ออุบัติใหม่

เป็นโรคระบาดที่ติดต่อกันจากสัตว์สู่คน และจากคนสู่คน มีทั้งโรคชนิดใหม่ที่เพิ่งระบาดโรคที่เคยระบาดในอดีตแล้วกลับมาระบาดซ้ำ โรคที่พบในพื้นที่ใหม่ โรคที่เกิดจากเชื้อกลายพันธุ์ ซึ่งโรคอุบัติใหม่ เหล่านี้ถือเป็นวิกฤติการณ์ทางสาธารณสุขของโลก และมีแนวโน้มที่เพิ่มจำนวนสูงขึ้น และมีความรุนแรงเพิ่ม มากขึ้น เช่น กาฬโรคเป็ด โรคไข้หวัดนก โรคเซลล์โมเนลลา โรคทริคิเนลลา โรคนิวคาสเซิล โรคบรูเซลลา โรคปากและเท้าเปื่อย โรคพิษสุนัขบ้า โรคริ้นเดอร์เพสต์ โรคเลปโตสไปรา โรคโลหิตจางติดเชื้อในม้า โรควัวบ้า โรคสมองอักเสบนิปาห์ โรคอหิวาต์สุกร โรคแอนแทรกซ์ โรคเฮโมรายิกเซปติซีเมีย วัณโรค และโรคอื่น ๆ ตามที่ รัฐมนตรีประกาศกำหนด

### (8) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดตาก ประกอบด้วยป่าไม้ และเทือกเขาสูง มีพื้นที่ราบสำหรับการเกษตรน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิงเป็นทิวเขาถนนธงชัยสูงสลับซับซ้อน ทำให้มีการลักลอบตัดไม้เพื่อนำไปขาย ลักลอบล่าสัตว์ป่า ประกอบกับพื้นที่จังหวัดตากมีชาวไทยภูเขาหลายชนเผ่าอาศัยจึงมีการบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อเป็นพื้นที่ทำกินตรวจสอบพบเป็นประจำ

### (9) ปัญหาการอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับสัตว์ในพื้นที่

ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตำบลบ้านนา อำเภอสามเงา พบพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎร ถูกสัตว์ป่าทำลายได้รับความเสียหายเนื่องจากปลูกพืชใกล้พื้นที่อาศัยของสัตว์ป่า จึงเกิดปัญหาระหว่างสัตว์ป่า กับราษฎรในพื้นที่ดังกล่าว

ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมากรมการ้องบังคับการและบริการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1 และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกแห่ง ตลอดจนกำลังพล สมาชิก อส. มีภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่มากมายจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ สมรรถนะ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามที่พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 กำหนดไว้ตลอดจนการปฏิบัติในการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมทั้งการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนสำคัญของรัฐบาล (แผนปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก ประจำปี 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานและองค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก และเป็นการตอบคำถามวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาบุคลากรที่เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนของจังหวัดตาก

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จำนวนทั้งสิ้น 11 กองร้อย จำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 515 คน

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน และ
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2) ปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Maslow (1970) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน
- ด้านความมั่นคงในงาน และ
- ด้านความต้องการความปลอดภัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิด ของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านคุณภาพ
- ด้านปริมาณงาน



- ด้านเวลา และ
- ด้านค่าใช้จ่าย

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัย ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 ถึง มกราคม 2568

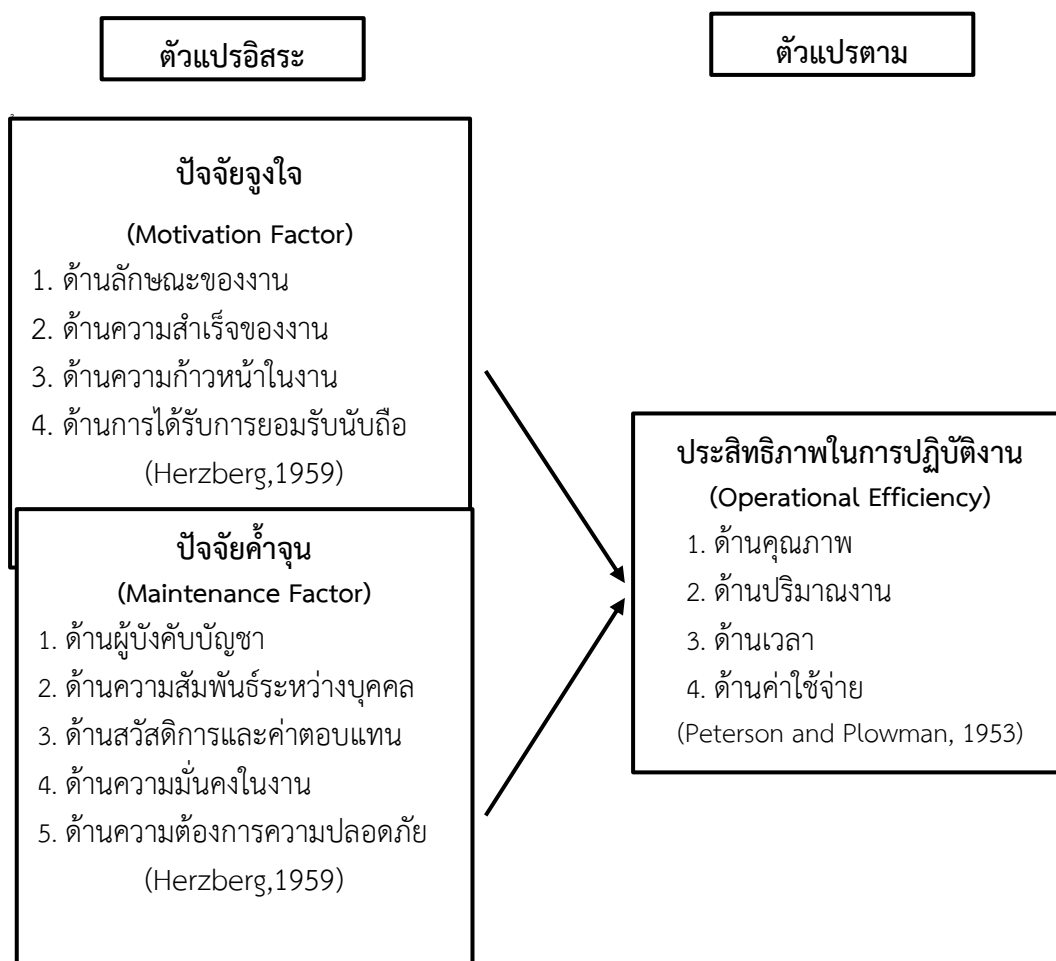
#### 1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาดินแดน จังหวัดตาก

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาดินแดน จังหวัดตาก

#### 1.5 กรอบแนวคิด

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาดินแดน จังหวัดตาก ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาดินแดน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสร้างสภาพพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานและองค์กร ดังกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ในปีงบประมาณต่อไป
2. สามารถนำไปจัดทำแบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก
3. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านรายงานการวิจัยกับผู้ทำการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. บุคลากร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก
2. กองอาสารักษาดินแดน หมายถึง องค์กรของรัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ เป็นองค์กรกึ่งราชการ
3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก หมายถึง บุคคลที่มีคุณสมบัติและลักษณะตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 หมวด 1 มาตรา 12 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดตาก ประเภทประจำกอง
4. ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนทั้ง 8 อำเภอ ของจังหวัดตาก
5. ผู้บังคับบัญชาระดับอำเภอ หมายถึง ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนทั้ง 9 อำเภอ
6. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
7. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย
8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาแนวนแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ** การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณินบัติ รับผิดชอบ

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นวิธีการในการพัฒนาการทำงานให้มีผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

Certo (2007 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผล ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งประสิทธิผลจะมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถไปให้ถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างต่ำและคุ้มค่าที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และ

สามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ โดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิต ที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุม ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจ ของลูกค้า

John D.Millet (1954 อ้างถึงใน ทิรศัมชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้กล่าวถึง ความหมายของ ประสิทธิภาพไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการ ปฏิบัติงาน ซึ่ง ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการ อย่างเท่าเทียม รวดเร็วทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่องและให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญ เวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการ ทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้าง ผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลา น้อยที่สุด

พันสา คดีพิศาล (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิต ออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมี ความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Herbert A. Simon (1960 อ้างถึงใน ทิรศัมชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่าง) ปัจจัยนำเข้า (Inputกับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบ ด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบอกถึง ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = O-I / S$$

โดย E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Peterson and Plowan (อ้างถึงใน กนกรัตน์ คุ่มบัว และคนอื่นๆ, 2542) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหมัง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานน้อยที่สุด และผลลัพธ์ที่ออกมา คือองค์กรประสบความสำเร็จมีกำไร ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นตัวในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไปและประสบความสำเร็จ

อนันท์ งามสะอาด (2551 อ้างถึงใน ทรัพย์สินพิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) และประหยัดเวลา (Time)
3. คุณภาพ (Quality) ได้แก่ กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีกระบวนการผลิต (Process) มีการดำเนินงานอย่างดีและผลผลิต (Output) ที่ได้รับดี ดังนั้น

ในความหมายนี้การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่าประหยัด รวดเร็วและคุณภาพหรือมีกระบวนการดำเนินงานที่ดีหรือไม่

ดังนั้น สรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

## 2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

**2.1 ความหมายของแรงจูงใจ** สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Gellerman (1968 อ้างถึงใน กาญจนันภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้ พลังที่เหมาะสม เพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

Kinicki & Williams (2008 อ้างถึง โชติกา ระโส, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Daft (2000, อ้างถึงใน อติทยา เสนะวงศ์, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

มัลลิกา ดันสอน (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to Move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลัง มากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ ต่อไป

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วน

บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการ ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้อธิบายว่า ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ ซึ่งแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตามลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยความต้องการของคนแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจนี้ ได้แก่ ความหิว กระหายความ ต้องการทางเพศ อุณหภูมิที่เหมาะสม หลีกเลียงความเจ็บปวด การพักผ่อนหลับนอน อากาศบริสุทธิ์และการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีผลักดันหรือแรง กระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กร แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบ ความสำเร็จต่อไป

**2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ** แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อนำมาบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

เนตรพัฒนา ผาวิราช (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย



เช่นกัน การจงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิม จนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบ การจงใจแบบต่าง ๆ พฤติกรรมส่วนใหญ่ มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทาง ร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องการจงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการการสร้างการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจงใจพนักงาน เพราะบุคคลตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์การแตกต่างกัน การจงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้า ชาม เย็นชาม” ทำงานเพื่อเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจเพื่อเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามทำให้ บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือ ประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความ เจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเพื่อค้นหาสิ่งที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักจะพยายาม ค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจแตกต่างไปจากเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงาน ที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่การงาน มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำสิ่งที่ไม่ดี

ดังนั้น องค์กรใดที่มีนักทรัพยากร ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถ

อย่างเต็มที่และโดยไม่รู้เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้ เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของสมาชิก เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สุพัตรา เพชรมณี (2529, อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถร่วมทำงาน การที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้น ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัด อยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่นสภาพแรงงานกฎหมายหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเป็นต้นดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การโดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ของ องค์การการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นวิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินการให้องค์การ ทำหน้าที่อย่างได้ผลซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การวิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดที่จะมากได้การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงาน เต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรง

กับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้น จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

### 3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนอง ความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็น สิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน และ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการคือ แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด ให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพราะทำให้เกิดความร่วมมือ ความพยายามในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่

## 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2553) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใด เป็นพิเศษก็

จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติเช่นพนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่าง ทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิด พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดีหรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ทำงานบ้าน เพราะเขามิ่ต้องและได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (1954, อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึง ความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมุติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยังขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการณ์นี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป  
ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

1.4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

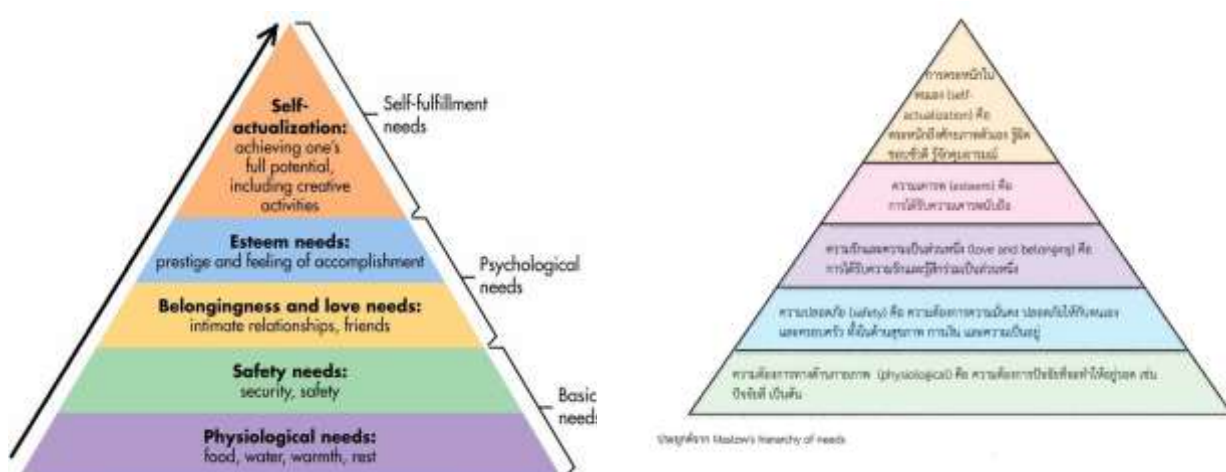
1.4.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดเช่นอาหารน้ำความอบอุ่นที่อยู่อาศัยการนอนและการพักผ่อน

1.4.2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตราย การมีชีวิตรอดและความกลัวต่อความสูญเสียหน้าที่การงานทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

1.4.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

1.4.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.4.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 2.3 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow  
ที่มา: Maslow, (1980)

ลำดับ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์เพื่อควมมีชีวิตรอด เป็นความต้องการทางร่างกายที่ทุกคนต้องตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก่อน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การฟื้นฟูสภาพความเจ็บปวด สุขภาพที่ไม่เจ็บป่วย รวมถึงความต้องการทางเพศ มนุษย์จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการลำดับที่สูงขึ้น เช่น คนที่อดอยากมีความต้องการอาหาร และหลังจากได้รับอาหารจนเพียงพอแล้วเขาก็จะต้องการสิ่งอื่น นอกเหนือจากนี้และนั่นจะเป็นแรงจูงใจไปสู่ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิด ความต้องการด้านอื่นที่อยู่เหนือกว่าขั้นนี้จะไม่ไ้ผล ถ้าบุคคลยังมีความต้องการทางด้านร่างกาย เหล่านี้

ลำดับ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการในลำดับที่สองนี้เทียบได้กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกายเพียงพอเป็นที่พอใจแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความ เป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ส่วน

1. ความปลอดภัยในชีวิต เช่น ปราศจากโรค ปลอดภัยจากการถูกข่มเหง ประทุษร้าย ปลอดภัยจากภัยคุกคามให้เกิดความทุกข์ทางกาย ทุกข์ใจ รวมถึงความปลอดภัยใน ทรัพย์สิน ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้ที่มั่นคงพอเพียง มีอาชีพการงานที่มีความก้าวหน้า ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยแล้ว และนั่นจะเป็น แรงจูงใจไปสู่ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการด้านอื่นที่อยู่ เหนือกว่าขั้นนี้จะไม่ไ้ผล ถ้าบุคคลยังมีความต้องการทางด้านนี้

ลำดับ 3 ความต้องการความรัก (Love Needs) ในลำดับที่สามหรือระดับปาน กลางความต้องการระดับนี้ตรงกับความต้องการความรักและความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ กลุ่ม Maslow เลือกใช้คำว่า “ รัก ” ซึ่งมีความหมายกว้างมาก และมักจะทำให้คนเข้าใจผิดคิดว่าเป็นความต้องการทางเพศ ซึ่งจัดเป็นความต้องการทางร่างกาย บางทีคำที่เหมาะสมที่จะอธิบายความ ต้องการลำดับนี้คือ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือความต้องการทางสังคม บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ทั้งในลักษณะที่ต้องการรักผู้อื่น และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และมีผู้อื่นมาแสดงความเป็น เจ้าของต่อตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กรต้องการมีครอบครัว ต้องการมีมิตร สหายต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่นิยมชมชอบ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ต้องการ ความโกรธเคืองเกลียดชัง

ลำดับ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง จัดเป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการอำนาจ ความสำเร็จ ยศตำแหน่ง ที่จะสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเอง Maslow ให้ความต้องการนี้เป็นได้ ทั้งความต้องการนับถือตนเองและความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

ลำดับ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Need for Self-Actualization) การบรรลุถึงจุดสูงสุดของความ ต้องการในบรรดาความต้องการทั้งหมด ทั้งความต้องการระดับล่าง ปานกลาง และความต้องการระดับสูงของมนุษย์คนที่จะมีความต้องการความสำเร็จสูงสุดคือ คนที่ต้องการทำให้สิ่งที่ตนคาดหวังไว้เป็นจริงได้ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมโนคติของตนเอง ความต้องการความสำเร็จนี้จะ เป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ของตนเองเพื่อทำให้ความต้องการเป็นจริง ได้พบ ความสำเร็จสูงสุดเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพของตนไปในแนวทางที่ตนถนัด สนใจ และปรารถนาจะ ได้รับในชีวิตบุคคลที่ก้าวถึง นอกจากนี้

สมคิด บางโพ (2558) ได้สรุปกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow ดังตาราง 2.1

**ตาราง 2.1** การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

| ลำดับขั้นแห่งความต้องการ                           | กิจกรรมที่จัดขึ้นสนองความต้องการ                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ความต้องการทางร่างกาย                           | 1. ให้รายได้ที่เพิ่มขึ้น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ<br>ค่าคอมมิชชั่น ให้ความชอบ 2 ชั้น<br>2. บ้านพักสำหรับหัวหน้าคนงานเท่านั้น<br>3. รางวัลพนักงานดีเด่น<br>4. เงินพิเศษสำหรับผู้ทำงานมากกว่า มาตรฐานขั้นต่ำ |
| 2. ความต้องการด้านความมั่นคง                       | 1. จัดเป็นช่วงเวลา (Team) หากทำดีจะจ้างต่อ<br>2. ให้เงินประจำตำแหน่ง                                                                                                                                          |
| 3. ความต้องการทางด้านสังคม                         | 1. ให้รางวัลในการไปร่วมงาน หรือทัศนศึกษา                                                                                                                                                                      |
| 4. ความต้องการที่มีชื่อเสียงและได้รับการยก<br>ย่อง | 1. ให้ตำแหน่งสูงขึ้น<br>2. มอบความรับผิดชอบให้มากขึ้น<br>3. มอบโล่ หรือเกียรติบัตรในโอกาสอันสมควร                                                                                                             |

ที่มา: สมคิด บางโพ (2558)

ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่ามีความต้องการหลาย ๆ ชนิดที่บุคคลจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนจึงจะไม่แสดงความเห็นแก่ตัว ความต้องการเหล่านี้เรียกว่า ความต้องการที่ขาดหาย เมื่อไรที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพอใจในความต้องการที่ขาดหาย เหล่านั้น บุคคลก็จะเคลื่อนไปสู่การเจริญงอกงาม ไปสู่ความมีสัจการแห่งตน (Self-Actualization) บางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจในความเจริญงอกงาม (Growth Motivation) ความต้องการในสัจการแห่งตน เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาจะเป็นให้มากขึ้น ต้องการจะเป็นในทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นไปได้สามารถ

แสดงศักยภาพ สะท้อนหาความรู้ความสงบสุข ประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ การเติมเต็มความสมบูรณ์ในตน ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจจะทำให้มี สุขภาพที่ดีความต้องการที่ถูกสกัดกั้นจะทำให้บุคคลเจ็บป่วยหรือมีความชั่วร้ายได้จึงอาจกล่าวได้ คนเรานั้นเป็น“ภาชนะของความต้องการ” ที่เต็มไปด้วยความปรารถนาที่ต้องได้รับความพึงพอใจและควรได้รับความพึงพอใจเพราะไม่เช่นนั้นแล้วจะเกิดความเจ็บป่วยได้

**2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)** ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1979) ทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าปัจจัย ในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการ ทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความ พ้อใจนี้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจ กล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการ ยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work It Sel) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มี ลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้ง มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

**2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับ การตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัย เบื้องต้นเพื่อ



ป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาไห้บุคคล ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Relationship with Supervisors Peers and Subordinates) หมายถึงผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salaly) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การหรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดย ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีระดับประสิทธิภาพและมีผลต่อการสร้างเสริมงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน

ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ไห้บุคลากรเกิดท้อถอยไม่ยอมทำงาน และจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

### 3 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland McClelland

McClelland McClelland (1961, อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ความต้องการประสบความสำเร็จ ของ McClelland and Atkinson ประกอบด้วย 3 อย่าง คือ

- ความสำเร็จ
- อำนาจ และ
- ความผูกพัน

ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคน มีอยู่ 2 ชนิด คือ ความต้องการความสุข และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนหาสิ่งต่าง ๆ มากล้ายคลึงกันจึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกันได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการหาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมี ลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานมีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความ ซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งมั่น ที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรกับคนอื่น ๆ สอดคล้องกับ

สนใจ ลักษณะ (2543) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการที่เสนอโดย McClelland ในปี 1962 เน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคลความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายที่ได้สำเร็จตามความปรารถนา

2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ ชอบพอกันเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชาต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จะสังเกตพบว่าทฤษฎีของ McClelland วางกรอบแรงจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของ Maslow จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐาน

ความเป็นอยู่ในองค์การ ที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) และทฤษฎีความต้องการของ McClelland สามารถเปรียบเทียบทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)

| ทฤษฎีมาสโลว์                              | ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก                                                                                                                                                              | ทฤษฎีแมคเคลแลนด์                                        |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| การได้สำเร็จดังใจ<br>(Self-Actualization) | ปัจจัยจูงใจ Motivator Factor<br>ความสำเร็จ (Achievement)<br>เนื้อหา (Work Content)<br>ความก้าวหน้า (Growth)                                                                    | ความต้องการความสำเร็จ<br>(Need for Achievement)         |
| ความต้องการการยกย่อง<br>(Self-Esteem)     | การได้รับการยอมรับ<br>(Recognition) สถานภาพ<br>(Status) การเจริญในตำแหน่ง<br>(Advancement)                                                                                     | ความต้องการอำนาจ<br>(Need for Power)                    |
| ความต้องการทางสังคม<br>(Social)           | ปัจจัยสุขอนามัย Hygiene<br>Factor สัมพันธภาพระหว่าง<br>บุคคล (Interpersonal<br>Relation) คุณภาพการควบคุม<br>บังคับบัญชา (Supervision)<br>นโยบายของบริษัท<br>(Company Policies) | ความต้องการความรักใคร่<br>ผูกพัน (Need for Affiliation) |
| ความต้องการความปลอดภัย<br>(Safety)        | ความมั่นคงในงาน (Job<br>Security) สภาพการทำงาน<br>(Working Conditions)                                                                                                         |                                                         |
| ความต้องการทางร่างกาย<br>(Physiological)  | เงินเดือน (Salary)<br>ค่าจ้าง (Wages)                                                                                                                                          |                                                         |

ที่มา : Frunzi and Savini (1997. อ้างถึงใน อีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. 2553)

#### 4 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของแอลเดอร์เฟอร์

Clayton P. Alderfer (1992 อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. Existence (ความเป็นอยู่) เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อ การดำรงอยู่โดยตรงกับความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และ 2

2. Relatedness (ความสัมพันธ์) เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความสัมพันธ์ ต้องการมีความหมายในสังคมเทียบเท่ากับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 ของมาสโลว์

3. Growth (ความเติบโต) เป็นความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเองต้องการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ซึ่งตรงกับความต้องการในข้อที่ 5 โดยทฤษฎี ERG จะแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ 3 ประเด็นคือ

1. ในเรื่องของส่วนประกอบที่จัดแบ่งกลุ่มความต้องการไว้แตกต่างกัน
2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไป ตามลำดับขั้น แต่สามารถเกิดพร้อมกันได้
3. หากความต้องการในลำดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการในลำดับต่ำจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้

เสนอ ดิเออร์ (2546) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีอีอาร์จีได้พัฒนามาจากทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้เทียบได้กับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ รวมทั้งในส่วนของ

ศิริพงษ์ เสงี่ยม (2548) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ Alderfer ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Maslow ฉะนั้นจึงมีบางประการที่คล้ายกันและแตกต่างกัน สิ่งที่คล้ายกันของทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการของ Maslow สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้ ขั้นที่หนึ่งและสองของ Maslow คือความต้องการต่อการยังชีพและความต้องการใน ความปลอดภัย ซึ่งตรงกับความต้องการดำรงชีพของ Aldeafer ส่วนความต้องการในสังคมหรือความ ต้องการความเคารพนับถือจากภายนอกจะตรงกับความต้องการความสัมพันธ์ และสุดท้ายความ ต้องการตัวตนที่แท้จริงหรือความต้องการความเคารพจากภายในจะตรงกับความต้องการเติบโต ส่วนสิ่งที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการของทฤษฎี ERG สามารถกระทำได้ในเวลาพร้อม ๆ กัน ซึ่งต่างกับ Maslow ที่ต้องกระทำตามลำดับขั้น
2. ลำดับขั้นของความ ต้องการสามารถเกิดก่อนหรือหลังขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล
3. ทฤษฎี ERG บัญญัติไว้ว่า ถ้าไม่สามารถบรรลุถึงขั้นที่สูง บุคคลนั้นสามารถถอยหลังกลับไปยังขั้นที่ต่ำกว่าเพื่อความง่ายต่อการพึงพอใจ ความต้องการที่อยู่ต่ำ ลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจในทันที ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีความยืดหยุ่นและมองเห็นภาพความเป็นจริงได้มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

### 5.ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Douglas McGregor)

McGregor (1960 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) ได้เสนอความคิด โดยคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน คือ มองทางด้านลบตั้งชื่อว่า “ ทฤษฎี X” และมองคนทางด้านบวก เรียกว่า “ ทฤษฎี Y” คือ

#### 1. ทฤษฎี X แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีมุมมองว่า

- 1) คนทุกคนขี้เกียจไม่ ยากทำงานและมักหาโอกาสหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
- 2) คนส่วนใหญ่ไม่มีความทะเยอทะยานและขาดความรับผิดชอบ
- 3) คนส่วนใหญ่เห็นแก่ตัวคำนึงถึง แต่ผลประโยชน์ส่วนตนเสมอไม่ค่อยสนใจผลประโยชน์ส่วนรวม
- 4) คนมักชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ
- 5) คนส่วนมากจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อตนเอง

McGregor ได้ชี้แจงในรายละเอียดว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มองคนแบบนี้ ส่วนมากเป็นคนหัวเก่าจึงมีทัศนคติในทางลบ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแบบนี้จะใช้วิธีการจัดการและการบริหารด้วยการใช้อำนาจสั่งการบังคับบัญชา ติดตาม กำกับควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการบังคับให้คนต้องทำงาน โดย

- 1) ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้สั่งการบังคับบัญชา ติดตาม ตรวจสอบ และ ควบคุมกาทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับในการทำงานขึ้นมา จำนวนมาก เพื่อให้คนต้องปฏิบัติตาม

3) มีการใช้วิธีการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานสำเร็จตามที่ต้องการ หรือผู้ ใกล้เคียงทำงาน ได้ถูกใจและลงโทษผู้ที่ขาดความรับผิดชอบทำงานผิดพลาด ไม่ประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารมีทัศนะคติต่อคนแบบทฤษฎี X เช่นนี้ไม่เหมาะสมสำหรับยุคปัจจุบันเนื่องจากวิธีการบริหารแบบนี้ไม่สามารถใช้ได้กับคนยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ทำงานในระดับสูงและดับกลางขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับสูงและถือเป็นพลังสมอง แต่อาจจะใช้ได้กับคนที่ทำงานในระดับล่างขององค์กร เพราะคนที่ทำงานในระดับล่างส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ขาดความรับผิดชอบและไม่สามารถควบคุมตนเองได้

## 2. ทฤษฎี Y แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีมุมมองว่า

- 1) คนทุกคนเป็นคนขยัน ชอบทำงานใฝ่ดีมีความรับผิดชอบและกำกับควบคุมตนเองได้
- 2) คนทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานอย่างเต็มที่ ขอเพียงให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและกำลังใจเท่านั้น
- 3) คนทุกคนสามารถมีความคิดริเริ่มเป็นของตนเองมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองสามารถคิดตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตามแนวคิดทฤษฎี Y นี้ การบังคับให้คนทำงานเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากตามธรรมชาติพื้นฐานของคนทุกคน มีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบได้เอง ทุกคนสามารถกำกับควบคุมตนเองได้ ขอเพียงให้มีแรงบันดาลใจหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้คนเกิดความอยากในการทำงาน หรือมีโอกาสดำเนินการได้อย่างเต็มที่เท่านั้น เนื่องจากทุกคนสามารถคิด ตัดสินใจหาวิธีการในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เองถ้าหากมีโอกาสดังนั้นความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือกระทำการต่าง ๆ ไม่ได้มีอยู่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น นอกจากนี้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2551 อ้างถึงใน ญัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์, 2552) เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ตามทัศนะของผู้บริหารที่ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสรุปและเปรียบเทียบดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

| ทฤษฎี X                                                                                   | ทฤษฎี Y                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. บ่งถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์                                                     | 1. บ่งถึงธรรมชาติของงาน                                                                                      |
| 2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน                                                    | 2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ชอบทำงาน                                                                   |
| 3. มนุษย์จะเป็นผู้คอยหลีกเลี่ยงในการทำงาน<br>ดังนั้น องค์กรจึงต้องดำเนินการโดยวิธี ดังนี้ | 3. โดยธรรมชาติของมนุษย์จะทำงานแบบเล่นๆ<br>และชอบการพักผ่อนในขณะที่ทำงาน ดังนั้นจึง ต้อง<br>ใช้วิธีการ ดังนี้ |
| 3.1 ควบคุมการทำงาน                                                                        | 3.1 ให้มีการควบคุมตนเอง                                                                                      |
| 3.2 ชี้แจงแนวทางให้ทำงาน                                                                  | 3.2 ให้มีการแนะแนวทางตนเอง                                                                                   |
| 3.3 ชูเชิญโดยการใช้วิธีการลงโทษ                                                           | 3.3 ให้รางวัล                                                                                                |
| 4. มีความรู้สึกเพียงเล็กน้อยในการรับผิดชอบ<br>หน้าที่การงาน และมีความทะเยอทะยานน้อย       | 4. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน<br>ภายใต้เงื่อนไขของตนเอง                                        |
| 5. คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรเป็นสำคัญ แต่ต้อง<br>มีการกระตุ้นและควบคุมจากองค์กร             | 5. บ่งถึงพฤติกรรมของการทำงานและธรรมชาติ<br>ของงาน                                                            |

## สรุปแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ดังนี้

**ทฤษฎี X** เป็นแนวความคิดแบบดั้งเดิมเป็นการมองคนในแง่ร้าย โดยยึดถือความเชื่อว่าบุคลากรมีความขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น แต่กลัวตักงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือแนวความคิดนี้จะใช้วิธีบังคับ ชูเชิญ ลงโทษเพื่อให้ ทำงาน และใช้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เพื่อดึงดูดใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงาน

**ทฤษฎี Y** เป็นแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่มองคนในแง่ดีโดยยึดถือความเชื่อ ว่าบุคลากรเต็มใจทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมกำกับตนเองในการทำงานได้และเชื่อว่า ความคิดที่สร้างสรรค์กระจายอยู่ทั่วไปในบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือแนวความคิดนี้จะใช้วิธีมอบหมายงาน โดยให้บุคลากรควบคุมตัวเอง เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถเลือกวิธีการทำงานของเขาเองได้รวมทั้งให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรร่วมกัน

จากทฤษฎีนี้ องค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและธรรมชาติของมนุษย์ว่าแต่ละคนมีความต้องการและธรรมชาติที่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์กับตัวบุคคล และควรเสริมสร้างทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้กับบุคคล หากบุคคลใดสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์ได้และเกิดเป็นระบบขององค์กรขึ้นแล้วก็จะเกิดประโยชน์ แก่การดำรงชีวิตและการทำงานของบุคคล รวมถึงองค์กรได้ ดังนั้นจากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีและเอกสารเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่เพราะพฤติกรรมทั้งหมดถูกกระตุ้นโดยความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกเป็นได้ ทั้งแรงจูงใจทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งการกระทำกิจกรรมใด ๆ ของบุคลากรจะสำเร็จได้ถ้าบุคลากรนั้นมีแรงจูงใจเพียงพอ

## 2.4 ข้อมูลทั่วไปของกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

### 1. ความเป็นมา โครงสร้าง และหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน

กองอาสารักษาดินแดน หรือชื่อย่อ อส. (อังกฤษ: Volunteer Defense Corps; VDC) เป็นองค์การของรัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษเทียบเท่ากองทัพบก ๆ ของกระทรวงกลาโหม จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ซึ่งมีคณะกรรมการคณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน และไม่เกินยี่สิบคน เรียกว่า “คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดน” ประกอบไปด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานโดยตำแหน่ง ส่วนกรรมการอื่น เลขาธิการและรองเลขาธิการนั้น ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนโดยอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนกิจการกองอาสารักษาดินแดน โดยมี สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (สน.อส.) เป็นส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการในการกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจการกองอาสารักษาดินแดนและนอกจากนี้ยังมีหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรต.) กองทัพบก ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการฝ่ายทหาร

กองอาสารักษาดินแดนมีลักษณะโครงสร้างองค์กรเป็นกองกำลังกึ่งทหาร หรือที่เรียกว่า “กองกำลังประจำถิ่น” มีชั้นยศและลำดับบังคับบัญชาเหมือนกองทัพบก ซึ่งมีการกิจและบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๔๙๗ คือ รักษาความสงบเรียบร้อยร่วมกับพนักงานฝ่าย ปกครองหรือตำรวจ ปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย การเตือนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงรักษาความปลอดภัยในสถานที่สำคัญ การคมนาคม และเป็นกองกำลังส่วนหนึ่งไว้สำรองที่พร้อม จะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อมีการร้องขอทั้งในยามปกติและยามศึกสงคราม และตาม พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 หมวด 7 มาตรา 29 ได้บัญญัติไว้ว่า “เจ้าหน้าที่หรือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในระหว่างทำการตามหน้าที่ ให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายลักษณะอาญา” จึงไม่ใช่ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเหมือนอาสาสมัครทั่วไป และไม่ได้อยู่ภายใต้สังกัดกรมการปกครอง แต่เป็นเจ้าพนักงานองค์การของรัฐ ตามกฎหมายจัดตั้งกองอาสารักษาดินแดน มีคำขวัญว่า “ปวงข้า อส. ขอตั้งสัจจา จะปกป้องพาราจนสิ้นใจ”

กองอาสารักษาดินแดนได้กำหนดการแบ่งส่วนงานและบังคับบัญชา ออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ดังนี้



1) ส่วนกลาง คือ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) ประกอบด้วย

- ฝ่ายอำนวยการ (ส่วนบังคับบัญชา)
- กองกำลังพล
- กองส่งกำลังบำรุง
- กองยุทธการ
- กองข่าว
- กองปฏิบัติการพิเศษ
- กองสนับสนุน

2) ส่วนภูมิภาค คือ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) ประกอบด้วย

- ฝ่ายอำนวยการ (ส่วนบังคับบัญชา) ประกอบด้วย กองปฏิบัติการ กองสนับสนุน
- กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมี 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) ประเภทสำรอง คือ สมาชิกที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด 2) ประเภทประจำกอง คือ สมาชิกที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร และบรรจุอยู่ในอัตรากำลัง และ 3) ประเภทกองหนุน คือ สมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง โดยกองอาสารักษาดินแดนมีหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนี้

- 1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติ และการกระทำของข้าศึก
- 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ
- 3) รักษาสถานที่สำคัญ และการคมนาคม
- 4) ป้องกันการจารกรรม สดับตรับฟัง และรายงานข่าว
- 5) ให้ความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหาร และตัดทอนกำลังข้าศึก
- 6) เป็นกำลังส่วนหนึ่งไว้สำรองพร้อมที่จะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

นอกจากนั้นแล้ว ในปัจจุบันกองอาสารักษาดินแดน และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ยังมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในด้านต่าง ๆ อีกมาก ทั้งนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมการปกครอง กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่น ๆ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด การปราบปรามการค้ามนุษย์ การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย รวมถึงการควบคุมความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ การพัฒนาและสร้างมวลชน การบริการประชาชน การส่งเสริมการท่องเที่ยว บรรเทาภัยด้านความมั่นคง เป็นต้น

## 2. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตก.)

### 2.1 ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดตาก กำหนดการแบ่งส่วนราชการกองอาสารักษาดินแดนไว้ ดังนี้

1) กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตก.) เป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหาร

2) ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก เป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากและเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

3) รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก เป็นรองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

4) ปลัดจังหวัดตาก เป็นผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตก.) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

4.1 ฝ่ายอำนวยการ มีปลัดจังหวัดตาก เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

4.2 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด มีปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บังคับกองร้อย

4.3 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับกองร้อย

บุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดนนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ยังมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า " สมาชิก อส." ซึ่งเป็นราษฎรที่อาสาและสมัครใจเข้ามาช่วยเหลือทางราชการมีจำนวนทั้งสิ้น 11 กองร้อย ประกอบด้วย

|                                              |                           |
|----------------------------------------------|---------------------------|
| 1. กองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดตาก       | มีจำนวนสมาชิก อส. 47 นาย  |
| 2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1     | มีจำนวนสมาชิก อส. 60 นาย  |
| 3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองตากที่ 2  | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่สอดที่ 3    | มีจำนวนสมาชิก อส. 24 นาย  |
| 5. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าสองยางที่ 4 | มีจำนวนสมาชิก อส. 144 นาย |
| 6. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภออุ้มผางที่ 5   | มีจำนวนสมาชิก อส. 72 นาย  |
| 7. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่ระมาดที่ 6  | มีจำนวนสมาชิก อส. 24 นาย  |
| 8. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านตากที่ 7   | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 9. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอสามเงาที่ 8    | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 10. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอพบพระที่ 9    | มีจำนวนสมาชิก อส. 96 นาย  |
| 11. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังเจ้าที่ 10 | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |

### 2.2. กรอบอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตก.)

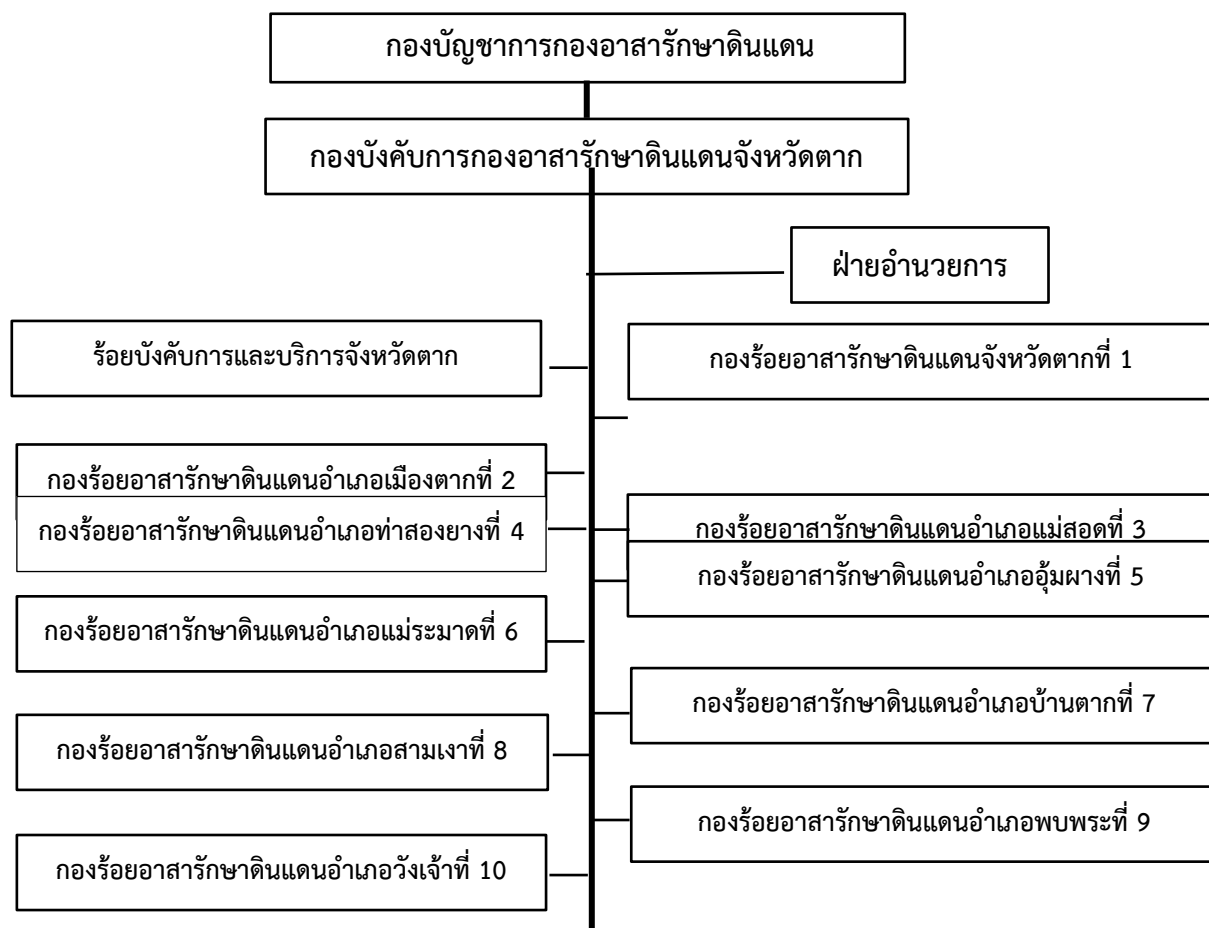
มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

**ตารางที่ 2.4** อัตรากำลังกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

| ที่                   | สังกัด                | กรอบ<br>อัตรากำลัง | จำนวน<br>(อัตรา) | เพศ        |           | ปฏิบัติการกิจ (อัตรา) |                                    |                          |          | หมายเหตุ |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|------------|-----------|-----------------------|------------------------------------|--------------------------|----------|----------|
|                       |                       |                    |                  | ชาย        | หญิง      | ประจำ<br>กองร้อย      | พิเศษ<br>ร.ภ.<br>พื้นที่<br>พักพิง | ร.ภ.<br>พ.ร.ะ<br>ตำแหน่ง | อื่นๆ    |          |
| 1                     | ร้อย.บก.บร.           | 47                 | 47               | 43         | 4         | 47                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 2                     | ร้อย.อส.จ.ต.ก.1       | 60                 | 60               | 58         | 2         | 60                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 3                     | ร้อย อส.อ.เมืองตาก 2  | 12                 | 12               | 11         | 1         | 12                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 4                     | ร้อย อส.อ.แม่สอด 3    | 24                 | 24               | 21         | 3         | 24                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 5                     | ร้อย อส.อ.ท่าสองยาง 4 | 144                | 144              | 130        | 14        | 24                    | 120                                | -                        | -        |          |
| 6                     | ร้อย อส.อ.อุ้มผาง 5   | 72                 | 72               | 67         | 5         | 24                    | 48                                 | -                        | -        |          |
| 7                     | ร้อย อส.อ.แม่ระมาด 6  | 24                 | 24               | 22         | 2         | 24                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 8                     | ร้อย อส.อ.บ้านตาก 7   | 12                 | 12               | 11         | 1         | 12                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 9                     | ร้อย อส.อ.สามเงา 8    | 12                 | 12               | 11         | 1         | 12                    | -                                  | -                        | -        |          |
| 10                    | ร้อย อส.อ.พบพระ 9     | 96                 | 96               | 87         | 9         | 24                    | 72                                 | -                        | -        |          |
| 11                    | ร้อย อส.อ.วังเจ้า 10  | 12                 | 12               | 11         | 1         | 12                    | -                                  | -                        | -        |          |
| <b>รวม 11 กองร้อย</b> |                       | <b>515</b>         | <b>515</b>       | <b>472</b> | <b>43</b> | <b>275</b>            | <b>240</b>                         | <b>-</b>                 | <b>-</b> |          |

## 2.3 โครงสร้างกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

ผังการจัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก



## 2.4 สถานการณ์

**2.4.1 สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดตาก** ประกอบด้วยป่าไม้ และเทือกเขาสูง มีพื้นที่ราบสำหรับ การเกษตรน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิงเป็นทิวเขาถนนธงชัยสูงสลับซับซ้อน และมีพื้นที่ชายแดนด้านทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศเมียนมา มีแนวเขตแดนระยะทางยาว ๕๓๕ กิโลเมตร กันด้วยแม่น้ำเมยและลำห้วยวาลย์ ซึ่งมีระยะทางยาว 380 กิโลเมตร ซึ่งจังหวัดตากแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

**ด้านตะวันออก** ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า มีพื้นที่รวม ทั้งสิ้น 5,692.68 ตารางกิโลเมตร หรือ 3,557,925 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 34.70 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด ลักษณะภูมิภาคนี้นี้ประกอบด้วยภูเขาสูง ประมาณร้อยละ 65 ของพื้นที่ ซึ่งปกคลุมไปด้วยป่าโปร่ง และป่าเบญจพรรณ

**ด้านตะวันตก** ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สวด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง มีพื้นที่ทั้งสิ้น 10,713.97 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,696,231.25 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 65.30 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด โดยมีระยะทางตามแนวชายแดน 535 กิโลเมตร ลักษณะภูมิภาคด้านนี้ประกอบด้วยภูเขาสูงประมาณร้อยละ 80 ของพื้นที่ ปกคลุมไปด้วยป่าโปร่ง ป่าดงดิบ และป่าสน

## 2.4.2 ภัยคุกคาม

### (1) ความมั่นคงทางชายแดน

สถานการณ์การสู้รบระหว่างทหารเมียนมาและกองกำลังติดอาวุธต่อต้านรัฐบาลเมียนมา ยังคงมีการปะทะกันอย่างต่อเนื่อง ตามแนวชายแดนไทยด้านจังหวัดตาก ส่งผลกระทบให้มีผู้หนีภัยความไม่สงบชาวเมียนมา ทะลักเข้าพื้นที่ 5 อำเภอชายแดนของจังหวัดตากอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานการณ์มีแนวโน้มที่จะยืดเยื้อและรุนแรงขึ้น จังหวัดตากจึงได้ แยกกลุ่มเป้าหมายและวิธีการช่วยเหลือ ดังนี้

1. ผู้หนีภัยความไม่สงบชาวเมียนมา (ผกสม.) กำหนดจุดพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว และพื้นที่พักรอ

#### ข้อมูลพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราวและพื้นที่พักรอ

|                           |                        |              |                                      |              |
|---------------------------|------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| อำเภอแม่สวด               | พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว | จำนวน 5 จุด  | พื้นที่พักรอ                         | จำนวน 10 จุด |
| อำเภอแม่ระมาด             | พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว | จำนวน 1 จุด  | พื้นที่พักรอ                         | จำนวน 2 จุด  |
| อำเภอพบพระ                | พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว | จำนวน 3 จุด  | พื้นที่พักรอ                         | จำนวน 1 จุด  |
| อำเภอท่าสองยาง            | พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว | จำนวน 1 จุด  | พื้นที่พักรอ                         | จำนวน 4 จุด  |
| อำเภออุ้มผาง              | พื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว | จำนวน 2 จุด  | พื้นที่พักรอ                         | จำนวน 2 จุด  |
| รวมพื้นที่ปลอดภัยชั่วคราว |                        | จำนวน 12 จุด | มีกองกำลังนเรศวร เป็นผู้รับผิดชอบและ |              |

เป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์

รวมพื้นที่พักรอ จำนวน 19 จุด มีนายอำเภอท้องที่ เป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ โดยมีกำลังพล สมาชิกอาสาสมัครติดแดน และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเป็นกำลังสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

### 2. ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมา

ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมา (ผกร.) ในพื้นที่พักพิงชั่วคราวฯ ที่ตั้งอยู่จังหวัดตาก จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ บ้านแม่หละ อำเภอท่าสองยาง บ้านอุ้มเปี้ยม อำเภอพบพระ และ บ้านบุโพ อำเภออุ้มผาง ปัจจุบันมี ผกร.ในพื้นที่พักพิงชั่วคราวฯ รวมจำนวน 45,424 คน (ข้อมูล ณ เดือน ส.ค. 2566) การโยกย้ายถิ่นฐาน ของ ผกร. แยกเป็น

- 1) สมัครงใจเดินทางไปตั้งถิ่นฐานใหม่ในประเทศที่สาม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - เดือน สค. 2566 รวมจำนวนทั้งสิ้น 58,755 คน
- 2) ผกร.ที่เดินทางกลับมาตุภูมิโดยสมัครงใจ จังหวัดตากได้อำนวยความสะดวกและดำเนินการส่ง ผกร. กลับมาตุภูมิโดยสมัครงใจแล้ว จำนวน 4 ครั้ง 863 คน

## (2) ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

พื้นที่ 5 อำเภอชายแดนจังหวัดตาก ปรากฏสถานการณ์การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยสถิติพบมากในพื้นที่ชายแดนด้านจังหวัดตาก เนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบระหว่างหุบเขา มีแม่น้ำเมยเป็นเขตแดน เกื้อกูลต่อการข้ามไปมา อีกทั้งสภาพความต้องการแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศยังมีมาก ประกอบกับสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศเมียนมา ความถดถอยทางเศรษฐกิจ ล้วนเป็นปัจจัยเร่งการลักลอบเข้าเมืองฯ ของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการสร้างเมืองใหม่ของกลุ่มทุนจีน ตามแนวชายแดนฝั่งเมียนมาทำให้บุคคลสัญชาติไทยและสัญชาติอื่น ๆ ลักลอบข้ามไปมาเพื่อทำงานในพื้นที่ตอนในของประเทศไทย

## (3) ปัญหาการค้ามนุษย์

พื้นที่ชายแดนตรงข้ามจังหวัดตากในฝั่งเมียนมามีการเปิดสถานบันเทิงครบวงจรประเภทคาสีโนปัจจุบันรวม 29 แห่ง ส่วนใหญ่มีเจ้าของเป็นนายทุนชาวต่างชาติ เช่น จีน สิงคโปร์ ไทย พื้นที่ดังกล่าว จึงเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะ การค้ามนุษย์ การค้าบริการทางเพศ ในสถานบันเทิงดังกล่าว

## (4) ปัญหายาเสพติด

เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้งด้านตะวันตกของจังหวัด มีชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา มีลักษณะภูมิประเทศหรือสภาพพื้นที่ที่เอื้อต่อการกระทำความผิดได้ง่าย การลักลอบเดินทางข้ามฝั่งไปมา ของประชาชนทั้งสองประเทศในลักษณะวิถีชีวิตบ้านพี่เมืองน้อง ทำให้ยากแก่การตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งปัจจุบันมีกลุ่มนักลงทุนชาวจีนเข้ามาลงทุนบริเวณชายแดนฝั่งประเทศเมียนมา ดังนั้นการดำเนินการ เพื่อเฝ้าระวังการลักลอบนำเข้า-ส่งออกยาเสพติดรวมทั้งเคมีภัณฑ์และสารตั้งต้นผ่านเข้าออกบริเวณชายแดน ดังกล่าว จึงต้องมีการตรวจตราเป็นประจำทั้งช่องทางที่เป็นทางการและท่าข้ามตามธรรมชาติ

สถานการณ์ปัญหายาเสพติดพื้นที่จังหวัดตากภาพรวมทรงตัว ยังคงปรากฏข้อมูลการจับกุมผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหลายพื้นที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง คือ กลุ่มชาติพันธุ์ (ชาวม้ง) ที่พบข้อมูลเกี่ยวกับการลักลอบขนส่งยาเสพติด เข้าสู่พื้นที่ตอนในอยู่บ่อยครั้ง

## แนวโน้ม/ประเด็นการเฝ้าระวังปัญหา

- 1) ยาบ้าเป็นยาเสพติดหลักที่มีการค้าและแพร่ระบาดในพื้นที่ ผู้เสพยาแนวโน้มเพิ่มปริมาณและเพิ่มความถี่ในการเสพมากขึ้นซึ่งสะท้อนสถานการณ์ที่ยาบ้าในพื้นที่มีราคาถูกและหาซื้อได้ง่าย
- 2) การเฝ้าระวังการลักลอบนำเข้ายาเสพติดบริเวณแนวชายแดน กลุ่มผู้ลักลอบนำเข้ายาเสพติด มีแนวโน้มขยายพื้นที่นำเข้าและปรับเปลี่ยนวิธีการลักลอบนำเข้ายาเสพติดมาซุกซ่อนไว้ตามพื้นที่ชายแดน ก่อนส่งต่อไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงมาตรการสกัดกั้นอย่างเข้มงวดของเจ้าหน้าที่

- 3) การเฝ้าระวังการลักลอบลำเลียงส่งออกเคมีภัณฑ์และสารตั้งต้น ในการผลิตยาเสพติด
- 4) การเฝ้าระวังยาเสพติดรูปแบบใหม่ในกลุ่มเด็ก เยาวชนที่เป็นที่นิยมตามกระแสสังคม สามารถ เข้าถึงง่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และการใช้ยาเสพติดของกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกสถานประกอบการ รวมทั้งยังคงต้องเฝ้าระวังการกลับมาแพร่ระบาดของยาไอซ์

### (5) ปัญหาสาธารณสุข

สถานการณ์สาธารณสุขที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดตาก ส่วนใหญ่เป็นสาธารณสุขที่เกิดจาก อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว วาตภัย และอัคคีภัย โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจากพื้นที่ที่ไม่สามารถระบายน้ำจาก ฝนตก ได้ทันท่วงที การอพยพประชาชนออกจากพื้นที่น้ำท่วมทำให้ได้รับผลกระทบต่อทรัพย์สิน ส่วนใน พื้นที่ที่เกิด ภัยแล้ง ประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค และใช้ในการเกษตร ได้อย่างเพียงพอ ต่อความต้องการ ซึ่งพื้นที่ที่เกิดสาธารณสุขส่วนใหญ่เกิดจากขาดการบริหารจัดการด้าน การระบายน้ำออกจากพื้นที่ และการอพยพเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยให้ทันท่วงที ทำให้ได้รับผลกระทบต่อ ชีวิตและทรัพย์สิน การดำรงชีวิตและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดสา ธารณภัย ความล่อแหลม ความเปราะบางที่ก่อให้เกิดสาธารณสุข หรือคาดว่าจะเกิดสาธารณสุขประเภท ต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตาก

### (6) ความมั่นคงทางไซเบอร์

พื้นที่ชายแดน ตรงข้ามจังหวัดตากในฝั่งเมียนมามีการเปิดสถานบันเทิงครบวงจร ประเภท คาสีโน ปัจจุบันรวม 29 แห่ง ส่วนใหญ่มีเจ้าของเป็นนายทุนชาวต่างชาติ เช่น จีน สิงคโปร์ ไทย พื้นที่ดังกล่าว จึงเป็นฐานในการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ ในเรื่องการหลอกลวงทางไซเบอร์ คอลเซ็นเตอร์

### (7) ปัญหาโรคติดต่ออุบัติใหม่

เป็นโรคระบาดที่ติดต่อกันจากสัตว์สู่คน และจากคนสู่คน มีทั้งโรคชนิดใหม่ที่เพิ่งระบาด โรค ที่เคยระบาดในอดีตแล้วกลับมาระบาดซ้ำ โรคที่พบในพื้นที่ใหม่ โรคที่เกิดจากเชื้อกลายพันธุ์ ซึ่งโรคอุบัติ ใหม่ เหล่านี้ถือเป็นวิกฤติการณ์ทางสาธารณสุขของโลก และมีแนวโน้มที่เพิ่มจำนวนสูงขึ้น และมีความ รุนแรงเพิ่ม มากขึ้น เช่น กาฬโรคเป็ด โรคไข้หวัดนก โรคแซลมอนเนลลา โรคทริคิเนลลา โรคนิวคาสเซิล โร คบรูเซลลา โรคปากและเท้าเปื่อย โรคพิษสุนัขบ้า โรคริ้นเดอร์เพสต์ โรคเลปโตสไปรา โรคโลหิตจางติดเชื อในม้า โรควัวบ้า โรคสมองอักเสบนิปาห์ โรคอหิวาต์สุกร โรคแอนแทรกซ์ โรคเฮโมรายิกเซปติซีเมีย วัณโรค และโรคอื่น ๆ ตามที่ รัฐมนตรีประกาศกำหนด

### (8) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดตาก ประกอบด้วยป่าไม้ และเทือกเขาสูง มีพื้นที่ราบ สำหรับการเกษตรน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำปิงเป็นทิวเขาถนนธงชัยสูง สลับซับซ้อน ทำให้มีการลักลอบตัดไม้เพื่อนำไปขาย ลักลอบล่าสัตว์ป่า ประกอบกับพื้นที่จังหวัดตาก มี ชาวไทยภูเขาหลายชนเผ่า อาศัยจึงมีการบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อเป็นพื้นที่ทำกินมีการตรวจสอบพบเป็นประจำ

### (9) ปัญหาการอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับสัตว์ในพื้นที่

ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตำบลบ้านนา อำเภอสามเงา พบพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎร ถูกสัตว์ป่าทำลายได้รับความเสียหายเนื่องจากปลูกพืชใกล้พื้นที่อาศัยของสัตว์ป่า จึงเกิดปัญหาระหว่าง สัตว์ป่า กับราษฎรในพื้นที่ดังกล่าว

ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา กองร้อยบังคับการและบริการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1 และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกแห่ง ตลอดจนกำลังพล สมาชิก อส. มีภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่มากมายจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ สมรรถนะ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามที่พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 กำหนดไว้ตลอดจนการปฏิบัติในการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การปราบปรามการค้ามนุษย์ การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยการพัฒนาและสร้างมวลชน การบริการประชาชน การส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้งการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนสำคัญของรัฐบาล

#### 1) อาคารสถานที่ ยุทโธปกรณ์ และยานพาหนะ

อาคารสถานที่ ยุทโธปกรณ์ และยานพาหนะของกองร้อยบังคับการและบริการ กองร้อย อส.จ. ที่ 1 และ กองร้อย อส.อ. จำนวนทั้งสิ้น 11 แห่ง อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน 8 แห่ง ยังคงเหลือ 3 แห่ง ที่ยังไม่มีอาคาร กองร้อยใหม่ คือ อาคารกองร้อย อ.เมืองตาก อาคารกองร้อย อ.แม่ระมาด และอาคารกองร้อย อ.บ้านตาก เนื่องจากก่อสร้างและได้รับมอบจาก บก.อส. มาเป็นระยะเวลานานบางแห่งไม่มียานพาหนะส่งผลให้การปฏิบัติ หน้าที่และภารกิจของสมาชิก อส. เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติเป็นอย่างมาก มีรายละเอียด ดังนี้

##### อาคารสถานที่

##### 1. อาคารกองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดตาก ประกอบด้วย

1.1 อาคารศูนย์บูรณาการคิดแยกตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ การบริหารคดี และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ในกองร้อยบังคับการและบริการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

##### 2. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1

##### 2.1 อาคารศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพยาเสพติด

##### 2.2 อาคารศูนย์ อส. กู้ภัย

##### 3. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองตากที่ 2 (อาคารเก่า)

##### 4. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่สอดที่ 3

##### 5. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าสองยางที่ 4

##### 6. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภออุ้มผางที่ 5

##### 7. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่ระมาดที่ 5 (อาคารเก่า)



8. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านตากที่ 2 (อาคารเก่า)
9. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอสางเาที่ 8 (อยู่ระหว่างก่อสร้าง)
11. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอพบพระที่ 9
12. อาคารกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังเจ้าที่ 10

## 2) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส.

กำลังพลสมาชิก อส. จำเป็นต้องมีทักษะความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และทักษะฝีมือความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างสูงสุดและเกิดผลเป็นรูปธรรม อันส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของกำลังพลสมาชิก อส.

## 3) การจัดกิจกรรม อส. มวลชนสัมพันธ์

สมาชิก อส. ถือเป็นกองกำลังประจำถิ่น มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญคือ การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ การจัดระเบียบสังคม และการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัดตาก ฉะนั้น กิจกรรม อส. มวลชนสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ส่งผลในด้านภาพลักษณ์ของสมาชิก อส. จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมด้านมวลชนสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ สมาชิก อส. ประสานเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับประชาชนทุกกลุ่มในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน อันส่งผลให้เกิด ความผูกพันเกี่ยวข้องและร่วมมือประสานการปฏิบัติหรือช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ไปได้ด้วยดี

**แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก.) ปี พ.ศ. 2567**

**นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก) ปี พ.ศ. 2567**

1. นโยบายสำคัญของกรมการปกครองตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้ (เอกสาร 4)

1.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างรายได้โดยการน้อมนำแนวพระราชดำริมาประยุกต์ใช้

1.2 การลดค่าใช้จ่ายพลังงานไฟฟ้าและน้ำ

1.3 การจัดระเบียบสังคม ปราบปรามผู้มีอิทธิพล

1.4 การบริการประชาชนแบบ One Stop Service

1.5 การแก้ไขปัญหายาเสพติด

2 นโยบายแผนพัฒนาจังหวัดตาก (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. 2564

## กำหนดประเด็นการพัฒนาของจังหวัด ประเด็นได้แก่

### 1. ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าหมาย : การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น

จังหวัดมุ่งเน้นที่จะแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่ ผู้ด้อยโอกาสกลุ่มเปราะบางและผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ตามข้อมูล TPMAP และกระจายความเจริญของระบบโครงสร้างพื้นฐานสู่ท้องถิ่นทุรกันดาร โดยดำเนินการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่

### 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย : ป้องกัน อนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

จังหวัดมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ร่วมกับป่าได้อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยการป้องกัน อนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มปริมาณพื้นที่ป่าไม้ ป้องกันปัญหาการ บุกรุกทำลายป่าไม้ในบางพื้นที่ และปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น และภัยที่เกิดขึ้นจากฝีมือมนุษย์

### 3. ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

เป้าหมาย : เกษตรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูปและ การสร้างมูลค่าเพิ่มจากสินค้าทางเกษตร

จังหวัดมุ่งเน้นการช่วยเหลือเกษตรกรอย่างเป็นระบบ โดยการส่งเสริมการเพาะปลูก ลดการใช้สารเคมีมุ่งไปสู่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูปให้ได้มาตรฐานและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อแก้ปัญหามลพิษทางน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

### 4. ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 การส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และสินค้าชายแดน

เป้าหมาย : ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว สินค้า OTPO วิสาหกิจชุมชน และส่งเสริมการค้าและการลงทุนในพื้นที่ และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

จังหวัดมุ่งเน้นที่จะเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP และวิสาหกิจชุมชน พร้อมทั้งจัดช่องทางจำหน่ายสินค้า และกระตุ้นเศรษฐกิจส่งเสริม การค้าการลงทุนในพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่รองรับการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก และสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

### 5. ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 การบริหารจัดการภาครัฐ และการรักษาความมั่นคงชายแดนและความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จังหวัดมุ่งเน้นการให้บริการประชาชน ความคุ้มค่า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น พัฒนาบุคลากรภาครัฐ พัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน และมุ่งมั่นที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจน ความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดน โดยดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพการป้องกัน รักษาความสงบ เรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดตาก และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

1. ส่งเสริมการป้องกัน ลาดตระเวน เฝ้าระวัง การกระทำผิดทางอาชญากรรม ยาเสพติด และการลักลอบเข้าเมือง
2. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ความมั่นคงของจังหวัด และพื้นที่ชายแดน
3. ส่งเสริมกระบวนการพัฒนากระบวนการทำงานของภาครัฐ
4. ส่งเสริมมาตรฐาน และสนับสนุนนวัตกรรมในการป้องกันการกระทำผิดทางอาชญากรรม เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
5. ส่งเสริม สนับสนุน นวัตกรรมในการให้บริการภาครัฐ
6. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคง สร้างความปรองดอง และถ่ายทอด องค์ความรู้ในการปกป้องสถาบัน
7. พัฒนาระบบและสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการของภาครัฐ
8. ส่งเสริมการเชื่อมความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจ และหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัด กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากและ กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกแห่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัดตาก ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรดำเนินการ

**2 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก (บก.อส.จ.ต.) ปี พ.ศ. 2567**

### 1) ด้านอาคารสถานที่ ยุทโธปกรณ์ และยานพาหนะ

**1.1) เป้าหมาย** มุ่งพัฒนาหน่วยให้มีความพร้อมตามเกณฑ์กองร้อยมาตรฐานและมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และขนาดของกองร้อย เพื่อให้ กองร้อย อาสารักษาดินแดนจังหวัดตากและกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกแห่ง มีอาคารสถานที่ ยุทโธปกรณ์ และ ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ของสมาชิก อส. ได้อย่างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของแต่ละอำเภอ

| ที่ | ชื่อโครงการ ด้านอาคารสถานที่ ยุทธโธปกรณ์ และยานพาหนะ                                                                                                                                                                               | การดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ) |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1   | โครงการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสำหรับใช้เป็นห้องเก็บอาภรณ์ภัณฑ์ ห้องยุทธภัณฑ์และอุปกรณ์เครื่องสนาม กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1                                                                                               | 2567                         |
| 2   | โครงการสร้างศูนย์บูรณาการคัดแยกตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ การบริหารคดี และการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ในกองร้อยบังคับการและบริการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก | 2567                         |
| 3   | โครงการปรับปรุงทาสีรั้วกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1                                                                                                                                                                       | 2567                         |
| 4   | โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1                                                                                                                                                                     | 2567                         |
| 5   | โครงการซ่อมแซมและจัดหายานพาหนะของกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1                                                                                                                                                             | 2567                         |
| 6   | โครงการจัดหาอาวุธ ยุทธโธปกรณ์ให้แก่กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดและกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ทุกแห่ง                                                                                                                             | 2567                         |
| 7   | โครงการขอรับการสนับสนุนชุดฝึกสีกากีพรางให้แก่ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และกำลังพลสมาชิก อส.                                                                                                                                        | 2567                         |
| 8   | โครงการปรับปรุงกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ                                                                                                                                                                                         | 2567                         |
| 9   | โครงการ/กิจกรรมในการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน (สวมหมวกนิรภัย 100%)                                                                                                                                                              | 2567                         |

## 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส.

### 2.1) เป้าหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถของกำลังพลสมาชิก อส.

3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และการกิจ ด้านสมรรถนะทั้งร่างกายและจิตใจ ให้เข้มแข็ง ด้านวินัยและอุดมการณ์ เพื่อให้กำลังพลสมาชิก อส. มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย มีความภาคภูมิใจ ในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีความเป็นสมาชิก อส. และมีศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และการกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2) โครงการและกิจกรรมที่สำคัญ

| ที่ | ชื่อโครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส.                                                               | การดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ) |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1   | โครงการจัดตั้งกองร้อยเฉพาะกิจกองบังคับการอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก (ร้อย.ฉก.บก.อส.จ.ตาก) “ฉก.ตากสิน”      | 2567                         |
| 2   | โครงการพัฒนาศักยภาพกองร้อยเฉพาะกิจกองบังคับการอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก (ร้อย.ฉก.บก.อส.จ.ตาก) “ฉก.ตากสิน” | 2567                         |
| 3   | โครงการส่งเสริมศักยภาพกลไกการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงชายแดนตาก (งบบุคลากรจังหวัด)                | 2567                         |
| 4   | โครงการประเมินสมรรถนะด้านร่างกายและวินัยของกำลังพลสมาชิก อส. เดือน/ครั้ง                                   | 2567                         |
| 5   | โครงการฝึกอบรมสมาชิก อส. หลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อส. (งบกรมการปกครอง)                                | 2567                         |
| 6   | โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือช่างให้แก่สมาชิก อส.                                                          | 2567                         |
| 7   | โครงการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส. ด้านการปราบปรามยาเสพติด                                                   | 2567                         |

### 3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ

3.1) เป้าหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาระบบงาน และการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ ให้แก่กำลังพล สมาชิก อส. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

| ที่ | ชื่อโครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส.                                                                              | การดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ) |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1   | โครงการสมาชิก อส. รักษาการณ์รักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการและอาวุธยุทโธปกรณ์                                               | 2567                         |
| ที่ | ชื่อโครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส.                                                                              | การดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ) |
| 2   | โครงการสมาชิก อส. ปฏิบัติหน้าที่ตรวจตราจัดระเบียบสังคมและบังคับใช้กฎหมายและมาตรการป้องกัน ฝ่าละออง                        | 2567                         |
| 3   | โครงการสมาชิก อส. จิตอาสาพัฒนา “ทุกวัน”                                                                                   | 2567                         |
| 4   | โครงการปฏิบัติการสาธิตวิทยา อส. สัมพันธ์ เดือน/ครั้ง                                                                      | 2567                         |
| 5   | โครงการพัฒนาทักษะสู่การเป็นวิทยากรฝึกอบรมชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ (ผรส.) | 2567                         |
| 6   | โครงการอำเภอ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข”                                                                                        | 2567                         |

|    |                                                                                                                                                                                                                            |      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 7  | โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ให้กับประชาชน<br>โดยการน้อมนำแนวทางพระราชดำริเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ<br>เจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 72 พรรษา วันที่ 28<br>กรกฎาคม 2567 | 2567 |
| 8  | โครงการส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น<br>ประมุข                                                                                                                                                 | 2567 |
| 9  | โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย<br>ตามนโยบายลดอาชญากรรมสร้างสุขให้สังคม                                                                                                                     | 2567 |
| 10 | โครงการตรวจกำกับ สืบสวนและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมาย ๑๖<br>ฉบับ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                               | 2567 |
| 11 | โครงการส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายโรงแรมและสถานบริการ                                                                                                                                                                | 2567 |
| 12 | โครงการสนับสนุนภารกิจตามกฎหมายอาวุธปืนและวัตถุระเบิด                                                                                                                                                                       | 2567 |
| 13 | โครงการกำกับดูแลและตรวจสอบสถานที่ประกอบกิจการในหน้าที่ฝ่าย<br>ปกครอง                                                                                                                                                       | 2567 |
| 14 | โครงการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามนโยบายจัดระเบียบสังคมการ<br>แก้ปัญหายาเสพติด                                                                                                                                             | 2567 |
| 15 | โครงการขับเคลื่อนแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์                                                                                                                                                                    | 2567 |
| 16 | โครงการอำนวยการบริหารการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนใน<br>การออกหนังสือผ่านแดนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Border Pass)                                                                                                | 2567 |
| 17 | โครงการเครือข่ายหมู่บ้าน/ชุมชนร่วมใจต้านภัยยาเสพติด                                                                                                                                                                        | 2567 |
| 18 | โครงการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด To Be Number One                                                                                                                                                                  | 2567 |
| 19 | โครงการบริหารจัดการแบบบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด                                                                                                                                                                 | 2567 |
| 20 | โครงการเร่งรัดปฏิบัติการค้นหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้าสู่กระบวนการบำบัด                                                                                                                                                    | 2567 |
| 21 | โครงการจัดทรวัดตรวจสอบสารเสพติดให้แก่ชุดเฉพาะกิจฝ่ายปกครองประจำ<br>ศอ.ปส.จ. และ ศอ.ปส.อ                                                                                                                                    | 2567 |
| 22 | โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลการเฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของ<br>ยาเสพติด                                                                                                                                             | 2567 |
| 23 | โครงการจัดระเบียบสังคมแบบบูรณาการป้องกันยาเสพติด                                                                                                                                                                           | 2567 |
| 24 | โครงการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน                                                                                                                                                               | 2567 |
| 25 | โครงการส่งเสริมความมั่นคงเชิงพื้นที่ ภายใต้ภัยคุกคามซึ่งมีผลกระทบต่อ<br>ความมั่นคง อาทิเช่น ยาเสพติด ความมั่นคงทางชายแดน ผู้หลบหนีเข้าเมือง                                                                                | 2567 |

และสาธารณภัย

|    |                                                  |      |
|----|--------------------------------------------------|------|
| 26 | โครงการรณรงค์ อส.มวลชนสัมพันธ์                   | 2567 |
| 27 | การอำนวยความสะดวกและดูแลความปลอดภัยนักท่องเที่ยว | 2567 |

#### 4) ด้านสวัสดิการ

4.1) เป้าหมาย มุ่งดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่กำลังพลสมาชิก อส. พึงได้รับตามที่ราชการกำหนดและนอกเหนือจากที่ราชการกำหนด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพล สมาชิก อส. ให้สามารถดำรงตนได้อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี

| ที่ | ชื่อโครงการ ด้านสวัสดิการ                              | การดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ) |
|-----|--------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1   | โครงการจัดหาทุนให้แก่บุตรของกำลังพลสมาชิก อส.          | 2567                         |
| 2   | โครงการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่กำลังพลสมาชิก อส. | 2567                         |
| 3   | โครงการ “ทำการเกษตรพอเพียง ลดรายจ่ายสมาชิก อส.เพียงพอ” | 2567                         |
| 4   | โครงการจัดตั้งร้านสวัสดิการสมาชิก อส.                  | 2567                         |
| 5   | โครงการกองทุนการออมของสมาชิก อส.                       | 2567                         |
| 6   | โครงการกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)                     | 2567                         |

#### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากและกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกแห่ง มีอาคารสถานที่ยานพาหนะ และยุทโธปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจและหน้าที่ของสมาชิก อส. ได้อย่าง สมบูรณ์และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของแต่ละอำเภอ

2) สมาชิก อส. มีศักยภาพ อยู่ในระเบียบวินัย และธรรมเนียมของสมาชิก อส. มีความสง่า ฝ่าฝืนเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ ความพร้อม และสมรรถนะสูงในการปฏิบัติการกิจตามกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัดตากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้เสนอแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก) ปี พ.ศ. 2567

นายกองตรี สิงห์คาร อันมัน  
(สิงห์คาร อันมัน)  
ป้องกันจังหวัดตาก

ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

**6. ผู้เห็นชอบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก) ปี พ.ศ. 2567**

นายกองเอก ทศนัย สุธาพนธ์

(ทศนัย สุธาพนธ์)

ปลัดจังหวัดตาก

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

**7. ผู้เห็นชอบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก) ปี พ.ศ. 2567**

นายกองเอก (วีระพันธ์ ดีอ่อน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

**8. ผู้อนุมัติแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตาก) ปี พ.ศ. 2567**

นายกองเอก สมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์

(สมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตาก

**1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**งานวิจัยภายในประเทศ**

นางธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยเชิงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่

พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-54 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งข้าราชการ มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ เงินเดือน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในการถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ขณะที่

นางอังศนา อินแดน (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี และมีรายได้ต่อเดือน 21,001 - 40,000 บาท 2) ข้อมูลระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านสภาวะแวดล้อม จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปี สามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ และแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ-บัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับ

บัญชา ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ ขณะที่  
ธีระสา อยู่โต (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า  
ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย  
ตามลำดับ 2. ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการ  
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ 3. ผลการ  
ทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ ปัจจัยด้านโอกาสในการ  
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

นางสาวเกวรี ทรัพย์ประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์ (2564) ได้ศึกษา  
ประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ  
ภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้  
สำหรับศึกษาค้นคว้า นโยบายของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสาย  
สนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่นโยบายของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบ  
สมมติฐาน พบว่า ความรู้ในการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย และแหล่งความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้า มี  
อิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วน นโยบายของ  
หน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05  
นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณ ในการตีพิมพ์  
บทความให้แก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถขอทุนวิจัยประเภทอื่น ๆ ที่  
นอกเหนือจากทุนวิจัยสถาบัน และควรสนับสนุนส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสาย สนับสนุนทำงาน  
วิจัยเพิ่มมากขึ้น

ชลบุรี เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อ  
ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความ  
รับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน  
รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า  
ปัจจัยค่าจ้าง

กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ และก้าวหน้าในงาน และ 2. ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นางนิตา ประพุดิธรรม (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลจากงานวิจัย บุคลากรสำนักงานอธิการบดีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และเป็นระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยเชิงใจเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับ ในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือการมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทแพลท เนราจำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแพลท เนราจำกัด นั้นมีความแตกต่างกัน และพนักงานบริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สรุปได้ว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

วิษณุ กิตติ พงศ์วรการ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงานและสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่าง

กัน 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคมการยอมรับนับถือ ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

### งานวิจัยต่างประเทศ

Dehghani, Gharooni and Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ขีดความสามารถ พฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Hossian (2012, Abstract) ได้ทำ การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน กรณีศึกษาบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยมี การจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลระดับของแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยให้พนักงานจำนวน 70 คน ของร้าน KFC ทั้ง 3 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในกรุงลอนดอน พบว่า สามารถจำแนกปัจจัยของแรงจูงใจ ออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) สถานการณ์ ภายในบริษัท 4) การได้รับการยอมรับ 5) การพัฒนาและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ 67 การงาน 6) การจ่ายผลตอบแทนทั้งนี้ ยัง พบว่า ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงานสูงกว่าปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านเพศ มีความแตกต่างของกลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการจ้างงานการทำงาน ของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

Thulth & Sayej (2015) ได้ทำการศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลมืออาชีพในโรงพยาบาลรัฐนอร์ทเวสต์แบงค์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในเรื่องการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ปริมาณงาน, ทรัพยากรที่พร้อมใช้งาน และการสนับสนุนจากผู้จัดการ) และปรับปรุงประสิทธิภาพในปัจจัยและอนาคตของพยาบาลมืออาชีพ โดยมีวิธีการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างของพยาบาล จำนวน 185 คน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์ประมวนหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและมีความระดับความเชื่อมั่นของค่าถาม 0.863 และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งพบว่าระดับโดยรวมของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพยาบาลมืออาชีพ (74.6%) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ใน ระดับสูง (79.2%) รองลงมาคือการที่พยาบาลรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้จัดการ (72.0%) และสุดท้าย ทรัพยากรที่พร้อมใช้

งาน (69.8%) ซึ่งได้ข้อสรุปและคำแนะนำว่าผลการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของพยาบาลมืออาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เช่น ผู้จัดการควรตรวจสอบในเรื่องของจำนวนพนักงานว่ามีคุณสมบัติเพียงพอตามที่ต้องการ รวมถึงจำนวนของพนักงานเหมาะสมกับ สภาพการทำงานหรือไม่ เพื่อให้โรงพยาบาลมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

Moodley, Hove & Karodia (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงาน และผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทวิศวกรรม ในเคอร์บัน-เมืองแอฟริกาใต้ โดยมี วัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานและผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมแหล่งข้อมูลภายนอก และแหล่งข้อมูลจากภายในบริษัท โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือ ด้านค่าตอบแทน การเงิน และยังพบปัญหาเรื่องอัตราการลาออกของแรงงานสูง ซึ่งพบว่าบริษัทได้รับ ผลกระทบในทางลบ อย่างไรก็ตาม บริษัทควรพัฒนาด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง รายได้ สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ รวมไปถึงการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่เรื่องผลตอบแทนด้วย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแรงงาน การสร้างความมั่นคงให้พนักงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นต้น หากพนักงานมีแรงจูงใจที่เพียงพอ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานก็จะช่วยลดผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในของบริษัทอีกด้วย

Adeogun, Fapojuwo and Ajayi (2011) ศึกษาเรื่อง Motivation Factors Affecting Employees Job Performance in Selected Agricultural Oil Palm Industries in EDO State, Nigeria ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านวันลาหยุดประจำปี ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสวัสดิการรักษายาบาลฟรี ตามลำดับ ส่วนความท้าทายที่ต้องเผชิญที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อได้ปฏิบัติงานมาก การไม่ได้รับข่าวสารและการไม่ได้รับการฝึกอบรมของพนักงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเมื่อมีการะงานมากขึ้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานให้มาก เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสม และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Panagiotis Trivellas (2019) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมทางจริยธรรมของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่ามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความผูกพันองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Vermeeren (2017) ได้ศึกษาเรื่อง Influencing Public Sector Performance: Studying the Impact of AMO-enhancing HR Practices on Various Performance Outcomes in the Public Sector โดยการวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสส่งเสริมการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมขององค์กร ผลการวิจัย พบว่าแนวทางปฏิบัติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสามารถและโอกาสของ บุคลากร มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานที่มากกว่าแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากร

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการแบบสำรวจ (Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ประกอบด้วย

- |                                              |                           |
|----------------------------------------------|---------------------------|
| 1. กองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดตาก       | มีจำนวนสมาชิก อส. 47 นาย  |
| 2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1     | มีจำนวนสมาชิก อส. 60 นาย  |
| 3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองตากที่ 2  | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่สอดที่ 3    | มีจำนวนสมาชิก อส. 24 นาย  |
| 5. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าสองยางที่ 4 | มีจำนวนสมาชิก อส. 144 นาย |
| 6. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภออุ้มผางที่ 5   | มีจำนวนสมาชิก อส. 72 นาย  |
| 7. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่ระมาดที่ 6  | มีจำนวนสมาชิก อส. 24 นาย  |
| 8. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านตากที่ 7   | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 9. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอสามเภาที่ 8    | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |
| 10. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอพบพระที่ 9    | มีจำนวนสมาชิก อส. 96 นาย  |
| 11. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังเจ้าที่ 10 | มีจำนวนสมาชิก อส. 12 นาย  |

##### 3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จำนวน 515 คน ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดย อาศัย สูตรของ Yamane มีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ที่ 5% ได้ทั้งสิ้น 225 คน

โดยมีสูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{515}{1 + 515(0.05)^2} \\ &= \frac{515}{1 + 1.2875} \\ &= \frac{515}{2.2875} \\ &= 225 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ทั้งหมด 225 ตัวอย่าง

โดยผู้ศึกษาวิจัยได้สำรวจตัวอย่างร้อยละ 10 หรือเท่ากับ 27 ตัวอย่างเมื่อจำแนกจำนวนประชากรที่จะศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling Method) เป็นการเลือก กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ด้วยความสมัครใจ รวมเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 225 คน (รัศมี ภัทรภักดีกุล, 2556)

3.1.2.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

3.1.2.2 แจกแจงตามขนาดกลุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 ตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างจะการใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกบุคลากรแต่ละ

$$K = \frac{\text{จำนวนบุคลากร} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$



สังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| สังกัด                                       | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) |
|----------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1. กองร้อยบังคับการและบริการจังหวัดตาก       | 47              | 21                    |
| 2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตากที่ 1     | 60              | 26                    |
| 3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองตากที่ 2  | 12              | 5                     |
|                                              | 24              | 12                    |
| 4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่สอดที่ 3    | 144             | 63                    |
| 5. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าสองยางที่ 4 | 72              | 31                    |
|                                              | 24              | 12                    |
| 6. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภออุ้มผางที่ 5   | 12              | 5                     |
| 7. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่ระมาดที่ 6  | 12              | 5                     |
|                                              | 96              | 42                    |
| 8. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบ้านตากที่ 7   | 12              | 5                     |
| 9. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอสามเงาที่ 8    |                 |                       |
| 10. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอพบพระที่ 9    |                 |                       |
| 11. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังเจ้าที่ 10 |                 |                       |
| รวม                                          | 515             | 225                   |

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ(Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยจิตใจ ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน และ

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยค่าจูง ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
  - ด้านผู้บังคับบัญชา
  - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน
  - ด้านความมั่นคงในงาน และ
  - ด้านความต้องการความปลอดภัย

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิด ของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านคุณภาพ
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา และ
- ด้านค่าใช้จ่าย

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.3.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตไปยังผู้มีอำนาจ เพื่อทำการเก็บข้อมูลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จำนวน 225 คน

3.3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

3.3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นที่ ผ่านการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก เพื่อตอบข้อคำถาม หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด

(Closed End) และปลายเปิด (Opened End) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อความ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อความ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านเวลา จำนวน 5 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อความ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถาม ปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

5.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ สมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาก่อนนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

5.2 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหา ความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์การหาค่าความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ด้วยการให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมี 3 ระดับ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{ER}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่า

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามจะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและไม่สามารถนำไปใช้ได้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.3 จากนั้นผู้วิจัยต้องนำผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและทำการยอมรับเฉพาะค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงตรง (Validity) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ (ภาคผนวก ข)

5.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อถือได้ หรือ เป็นค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามหลาย ๆ ข้อในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้งหรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง

ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกคำถาม โดยที่

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \text{ covariance /variance}}{1+(k-1)\text{covariance/variance}}$$

เมื่อ k = จำนวนคำถาม

Covariance = ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งค่า Cronbach's Alpha จะใช้กับจำนวนคำถาม (k) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามโดย Cronbach's Alpha ควรจะมากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้

5.5 นำแบบสอบถามมาพิจารณาค่าความเที่ยง (Reliability) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบในการนำไปจัดพิมพ์และใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่นำมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ

ทางสถิติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้กำหนด ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

3.5.1 เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พื้นที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.5.2 เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) การทดสอบสมมติฐานและการพยากรณ์ตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หาก ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทาง ตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มี ความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรง

การศึกษาสมมติฐานที่ 1) ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก 2) ปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเก็บจากประชากรทั้งหมด ดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
- TWT แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- TMT แทน ผลรวมปัจจัยจูงใจ
- MT1 แทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
- MT2 แทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน
- MT3 แทน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- MT4 แทน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- THG แทน ผลรวมของปัจจัยค้ำจุน
- HG1 แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา
- HG2 แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- HG3 แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน
- HG4 แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน
- HG5 แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความต้องการความปลอดภัย
- TPM แทน ผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- PM1 แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

PM2 แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

PM3 แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

PM4 แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

Sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวนคน    | ร้อยละ     |
|--------------------------------|------------|------------|
| <b>เพศ</b>                     |            |            |
| ชาย                            | 183        | 81.33      |
| หญิง                           | 42         | 18.67      |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> | <b>100</b> |
| <b>อายุ</b>                    |            |            |
| ต่ำกว่า 31 ปี                  | 31         | 13.78      |
| 31 – 40 ปี                     | 74         | 32.88      |
| 41 – 50 ปี                     | 85         | 37.78      |
| 51 – 60 ปี                     | 35         | 15.56      |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> | <b>100</b> |
| <b>ระดับการศึกษา</b>           |            |            |
| มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)         | 52         | 23.11      |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)        | 102        | 45.33      |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า         | 47         | 20.89      |
| ปริญญาตรี                      | 24         | 10.67      |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> | <b>100</b> |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>              |            |            |
| ประจำกองร้อย                   | 95         | 42.22      |
| รปภ.พื้นที่พักพิง              | 110        | 48.89      |
| รปภ.พระตำหนัก                  | 20         | 8.89       |
| อื่น ๆ .....(โปรดระบุ)         |            |            |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> | <b>100</b> |



ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวนคน    | ร้อยละ     |
|--------------------------------|------------|------------|
| <b>พื้นที่ปฏิบัติงาน</b>       |            |            |
| ร้อยละ.บก.พร.                  | 21         | 9.33       |
| ร้อยละ อส.จ.ตท.                | 26         | 11.56      |
| ร้อยละ อส.อ.เมืองตาก           | 5          | 2.22       |
| ร้อยละ อส.อ.แม่สอด             | 12         | 5.33       |
| ร้อยละ อส.อ.ท่าสองยาง          | 63         | 28.00      |
| ร้อยละ อส.อ.อุ้มผาง            | 31         | 13.78      |
| ร้อยละ อส.อ.แม่ระมาด           | 12         | 5.33       |
| ร้อยละ อส.อ.บ้านตาก            | 5          | 2.22       |
| ร้อยละ อส.อ.สามเงา             | 5          | 2.22       |
| ร้อยละ อส.อ.พบพระ              | 42         | 18.67      |
| ร้อยละ อส.อ.วังเจ้า            | 5          | 2.22       |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> |            |
| <b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>    |            |            |
| น้อยกว่า 1 ปี                  | 9          | 4.00       |
| 1-5 ปี                         | 12         | 5.33       |
| 6-10 ปี                        | 24         | 10.67      |
| 11-15 ปี                       | 33         | 14.67      |
| 16-20 ปี                       | 59         | 26.22      |
| 21 ปีขึ้นไป                    | 88         | 39.11      |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> |            |
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>    |            |            |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | -          | -          |
| 10,001-15,000 บาท              | 225        | 100        |
| 15,001-20,000 บาท              | -          | -          |
| 20,001-25,000 บาท              | -          | -          |
| 30,000 บาท ขึ้นไป              | -          | -          |
| <b>รวม</b>                     | <b>225</b> | <b>100</b> |

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน สรุปได้ ดังนี้  
 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 81.33 เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67

**อายุ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.88 อายุ 51-60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.78

**ระดับการศึกษา** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.11 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.89 และระดับปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67

**ตำแหน่งงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง รปภ.พื้นที่พักพิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 48.89 รองลงมาประจำกองร้อย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 และตำแหน่ง รปภ.พระตำหนัก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89

**พื้นที่ปฏิบัติงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ ร้อย อส.อ.ท่าสองยาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ร้อย อส.อ.พบพระ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ปฏิบัติหน้าที่ร้อย อส.อ.อุ้มผาง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ปฏิบัติหน้าที่ร้อย อส.จ.ตก. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ปฏิบัติหน้าที่ ร้อย.บก.บร.จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ปฏิบัติหน้าที่ ร้อย อส.อ.แม่สอด และ ร้อย อส.อ.แม่ระมาด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และปฏิบัติหน้าที่ ร้อย อส.อ.บ้านตาก สามเงาและวังเจ้า จำนวนเท่ากันคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ในการทำงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวม

| ปัจจัยจูงใจ                  | $\bar{X}$   | S.D         | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------|
| ด้านลักษณะของงาน             | 4.12        | 0.42        | มาก                  | 2     |
| ด้านความสำเร็จของงาน         | 4.18        | 0.48        | มาก                  | 1     |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน        | 3.75        | 0.71        | มาก                  | 4     |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.90        | 0.69        | มาก                  | 3     |
| <b>รวม</b>                   | <b>3.99</b> | <b>0.48</b> | <b>มาก</b>           |       |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$  S.D = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.18$  S.D = 0.48) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 4.12$   $\sigma = 0.42$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.90$  S.D = 0.69) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.75$  S.D = 0.71) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

| ปัจจัยจูงใจ                                                                      | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านลักษณะของงาน</b>                                                          |             |             |            |       |
| 1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน                       | 4.14        | 0.58        | มาก        | 3     |
| 2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 4.23        | 0.55        | มากที่สุด  | 1     |
| 3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความเห็นระหว่างการทำงาน        | 4.00        | 0.63        | มาก        | 5     |
| 4. ท่านมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                            | 4.06        | 0.52        | มาก        | 4     |
| 5. ท่านมีสิทธิในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ      | 4.15        | 0.59        | มาก        | 2     |
| <b>รวม</b>                                                                       | <b>4.12</b> | <b>0.42</b> | <b>มาก</b> |       |

ตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$  S.D = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$  S.D = 0.55) รองลงมาคือ ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ( $\bar{X} = 4.15$  S.D = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$  S.D = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

| ปัจจัยจูงใจ                                                                             | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>                                                             |             |             |            |       |
| 1. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน                      | 4.18        | 0.52        | มาก        | 3     |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไข<br>ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ | 4.08        | 0.59        | มาก        | 5     |
| 3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน                                            | 4.12        | 0.62        | มาก        | 4     |
| 4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการ<br>ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                     | 4.24        | 0.56        | มาก        | 2     |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม<br>เป้าหมายที่กำหนดไว้                              | 4.30        | 0.55        | มากที่สุด  | 1     |
| <b>รวม</b>                                                                              | <b>4.18</b> | <b>0.48</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$  S.D = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.30$  S.D = 0.55) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.24$  S.D = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.08$  S.D = 0.59) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความก้าวหน้าในงาน

| ปัจจัยจูงใจ                                                                                    | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>                                                                   |             |             |            |       |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ | 3.94        | 0.82        | มาก        | 1     |
| 2. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณสมบัติที่สูงขึ้น                                  | 3.36        | 1.05        | ปานกลาง    | 5     |
| 3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                                         | 3.82        | 0.82        | มาก        | 3     |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร            | 3.79        | 0.89        | มาก        | 4     |
| 5. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม                              | 3.83        | 0.74        | มาก        | 2     |
| <b>รวม</b>                                                                                     | <b>3.75</b> | <b>0.71</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$  S.D = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.94$  S.D = 0.82) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจนและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.83$  S.D = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณสมบัติที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.36$  S.D = 1.05) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ปัจจัยจูงใจ                                                                     | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>                                             |             |             |            |       |
| 1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา      | 3.89        | 0.75        | มาก        | 3     |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน                         | 3.98        | 0.54        | มาก        | 1     |
| 3. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ  | 3.95        | 0.73        | มาก        | 2     |
| 4. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร          | 3.86        | 0.82        | มาก        | 4     |
| 5. ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร | 3.80        | 0.85        | มาก        | 5     |
| <b>รวม</b>                                                                      | <b>3.90</b> | <b>0.69</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  S.D = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.98$  S.D = 0.54) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.95$  S.D = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.80$  S.D = 0.85)

#### 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ดังตารางที่ 4.7 - 4.12

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในภาพรวม

| ปัจจัยคำจูน                  | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล     | ลำดับ |
|------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
| ด้านผู้บังคับบัญชา           | 4.21      | 0.71 | มากที่สุด | 2     |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.22      | 0.55 | มากที่สุด | 1     |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน    | 3.76      | 0.70 | มาก       | 4     |
| ด้านความมั่นคงในงาน          | 4.06      | 0.60 | มาก       | 3     |
| ด้านความต้องการความปลอดภัย   | 3.24      | 0.91 | ปานกลาง   | 5     |
| รวม                          | 3.90      | 0.55 | มาก       |       |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  S.D = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.22$  S.D = 0.55) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.21$  S.D = 0.71) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.06$  S.D = 0.60) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.76$  S.D = 0.70) และด้านความต้องการความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.24$  S.D = 0.91) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคำจูน ด้านผู้บังคับบัญชา

| ปัจจัยคำจูน                                                                  | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล     | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
| <b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>                                                    |           |      |           |       |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน                    | 4.32      | 0.68 | มากที่สุด | 1     |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน                             | 4.23      | 0.72 | มากที่สุด | 2     |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี              | 4.23      | 0.78 | มากที่สุด | 3     |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด | 4.20      | 0.77 | มากที่สุด | 4     |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล     | 4.09      | 0.80 | มาก       | 5     |
| รวม                                                                          | 4.21      | 0.71 | มากที่สุด |       |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$  S.D = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.32$  S.D = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.23$  S.D = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ( $\bar{X} = 4.09$  S.D = 0.80) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ปัจจัยคำจูน                                                        | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล     | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>                                |           |      |           |       |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา      | 4.00      | 0.84 | มาก       | 5     |
| 2. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ  | 4.09      | .070 | มาก       | 4     |
| 3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                         | 4.29      | 0.60 | มากที่สุด | 3     |
| 4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน | 4.30      | 0.58 | มากที่สุด | 2     |
| 5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกา             | 4.42      | 0.56 | มากที่สุด | 1     |
| รวม                                                                | 4.22      | 0.55 | มากที่สุด |       |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$  S.D = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกา ( $\bar{X} = 4.42$  S.D = 0.56) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$  S.D = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.00$  S.D = 0.84) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

| ปัจจัยค้ำจุน                                                                                            | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b>                                                                        |             |             |            |       |
| 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้<br>ความสามารถและประสบการณ์                                      | 4.08        | 0.59        | มาก        | 2     |
| 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณ<br>งานที่รับผิดชอบ                                               | 4.09        | 0.58        | มาก        | 1     |
| 3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเอง<br>และบุคคลในครอบครัว                                        | 3.39        | 1.19        | ปานกลาง    | 4     |
| 4. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิต<br>ของท่านดีขึ้น                                           | 3.38        | 1.11        | ปานกลาง    | 5     |
| 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน<br>เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้<br>ต่อไป | 3.85        | 0.85        | มาก        | 3     |
| <b>รวม</b>                                                                                              | <b>3.76</b> | <b>0.70</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน  
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$  S.D = 0.70) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่  
รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.09$  S.D = 0.58) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.08$  S.D = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่าน  
ได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.38$  S.D = 1.11) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านความมั่นคงในงาน

| ปัจจัยค้ำจุน                                                             | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>                                               |             |             |            |       |
| 1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี                             | 4.17        | 0.60        | มาก        | 2     |
| 2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน                              | 4.23        | 0.60        | มากที่สุด  | 1     |
| 3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน       | 3.95        | 0.71        | มาก        | 5     |
| 4. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม | 3.97        | 0.80        | มาก        | 4     |
| 5. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง                                   | 4.00        | 0.80        | มาก        | 3     |
| <b>รวม</b>                                                               | <b>4.06</b> | <b>0.60</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  S.D = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$  S.D = 0.60) รองลงมาคือองค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ( $\bar{X} = 4.17$  S.D = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.95$  S.D = 0.71) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคำจูน ด้านความต้องการความปลอดภัย

| ปัจจัยคำจูน                                                                                       | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล          | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------|
| <b>ด้านความต้องการความปลอดภัย</b>                                                                 |             |             |                |       |
| 1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ | 3.65        | 0.90        | มาก            | 2     |
| 2. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน    | 2.77        | 1.31        | ปานกลาง        | 5     |
| 3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน   | 2.91        | 1.27        | ปานกลาง        | 4     |
| 4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ                     | 3.17        | 1.05        | ปานกลาง        | 3     |
| 5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย                                             | 3.68        | 0.77        | มาก            | 1     |
| <b>รวม</b>                                                                                        | <b>3.24</b> | <b>0.91</b> | <b>ปานกลาง</b> |       |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านความต้องการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$  S.D = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.68$  S.D = 0.77) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.65$  S.D = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือองค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.77$  S.D = 1.31) ตามลำดับ

#### 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ดังตารางที่ 4.13 - 4.17

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานในภาพรวม

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| 1. ด้านคุณภาพ              | 4.14        | 0.50        | มาก        | 1     |
| 2. ด้านปริมาณ              | 4.11        | 0.46        | มาก        | 2     |
| 3. ด้านเวลา                | 4.07        | 0.45        | มาก        | 3     |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย          | 4.03        | 0.47        | มาก        | 4     |
| <b>รวม</b>                 | <b>4.09</b> | <b>0.43</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$  S.D = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.14$  S.D = 0.50) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.11$  S.D = 0.46) ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.07$  S.D = 0.45) และด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.03$  S.D = 0.47) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                   | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านคุณภาพ</b>                                                                                            |             |             |            |       |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด                                | 4.17        | 0.54        | มาก        | 2     |
| 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้                                            | 4.17        | 0.57        | มาก        | 3     |
| 3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ                                     | 4.23        | 0.58        | มากที่สุด  | 1     |
| <b>ด้านคุณภาพ</b>                                                                                            |             |             |            |       |
| 4. ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น                 | 4.08        | 0.66        | มาก        | 4     |
| 5. ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องพร้อมกับการตรวจสอบ | 4.06        | 0.58        | มาก        | 5     |
| <b>รวม</b>                                                                                                   | <b>4.14</b> | <b>0.50</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$  S.D = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.23$  S.D = 0.58) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.17$  S.D = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องพร้อมรับการตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.06$  S.D = 0.58) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                     | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านปริมาณงาน</b>                                                           |             |             |            |       |
| 1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด | 4.09        | 0.52        | มาก        | 3     |
| 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้              | 4.17        | 0.45        | มาก        | 1     |
| 3. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น   | 4.12        | 0.51        | มาก        | 2     |
| <b>ด้านปริมาณงาน</b>                                                           |             |             |            |       |
| 4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน        | 4.08        | 0.54        | มาก        | 5     |
| 5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้    | 4.09        | 0.55        | มาก        | 4     |
| <b>รวม</b>                                                                     | <b>4.11</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$  S.D = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.17$  S.D = 0.45) รองลงมาคือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.12$  S.D = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.08$  S.D = 0.54) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                                                              | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านเวลา</b>                                                                                                                                         |             |             |            |       |
| 1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด                                                                                     | 4.05        | 0.51        | มาก        | 3     |
| 2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป                                                              | 3.98        | 0.57        | มาก        | 5     |
| <b>ด้านเวลา</b>                                                                                                                                         |             |             |            |       |
| 3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จ เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด | 4.26        | 0.56        | มากที่สุด  | 1     |
| 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด                                    | 4.00        | 0.56        | มาก        | 4     |
| 5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา                                                      | 4.08        | 0.47        | มาก        | 2     |
| <b>รวม</b>                                                                                                                                              | <b>4.07</b> | <b>0.45</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$  S.D = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลาและยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการหรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ( $\bar{X} = 4.26$  S.D = 0.56) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.08$  S.D = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป ( $\bar{X} = 3.98$  S.D = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                               | $\bar{X}$   | S.D         | แปลผล      | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| <b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>                                                                    |             |             |            |       |
| 1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้     | 3.94        | 0.52        | มาก        | 5     |
| 2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร      | 4.02        | 0.54        | มาก        | 4     |
| 3. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน | 4.06        | 0.55        | มาก        | 2     |
| 4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด         | 4.15        | 0.59        | มาก        | 1     |
| 5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน                | 4.02        | 0.51        | มาก        | 3     |
| <b>รวม</b>                                                                               | <b>4.04</b> | <b>0.47</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$  S.D = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ( $\bar{X} = 4.15$  S.D = 0.59) รองลงมาคือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.06$  S.D = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.94$  S.D = 0.52) ตามลำดับ

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความ

สัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้ผลการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก รายละเอียดดังตาราง 4.18



ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

| ตัวแปร          | M <sub>1</sub> | M <sub>2</sub> | M <sub>3</sub> | M <sub>4</sub> | TMT   | PM <sub>1</sub> | PM <sub>2</sub> | PM <sub>3</sub> | PM <sub>4</sub> | TPM   |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Mean            | 3.92           | 4.03           | 4.00           | 3.95           | 3.99  | 3.88            | 4.02            | 4.01            | 3.85            | 3.94  |
| S.D.            | 0.50           | 0.56           | 0.67           | 0.50           | 0.41  | 0.71            | 0.73            | 0.72            | 0.71            | 0.65  |
| M <sub>1</sub>  | 1              | .603*          | .635*          | .623*          | .738* | .659*           | .650*           | .567*           | .549*           | .672* |
|                 |                | *              | *              | *              | *     | *               | *               | *               | *               | *     |
| M <sub>2</sub>  |                | 1              | .750*          | .674*          | .787* | .654*           | .738*           | .732*           | .771*           | .731* |
|                 |                |                | *              | *              | *     | *               | *               | *               | *               | *     |
| M <sub>3</sub>  |                |                | 1              | .359*          | .772* | .696*           | .759*           | .746*           | .797*           | .760* |
|                 |                |                |                | *              | *     | *               | *               | *               | *               | *     |
| M <sub>4</sub>  |                |                |                | 1              | .795* | .533*           | .617*           | .550*           | .665*           | .654* |
|                 |                |                |                |                | *     | *               | *               | *               | *               | *     |
| TMT             |                |                |                |                | 1     | .690*           | .796*           | .753*           | .750*           | .725* |
|                 |                |                |                |                |       | *               | *               | *               | *               | *     |
| PM <sub>1</sub> |                |                |                |                |       | 1               | .747*           | .703*           | .766*           | .794* |
|                 |                |                |                |                |       |                 | *               | *               | *               | *     |
| PM <sub>2</sub> |                |                |                |                |       |                 | 1               | .771*           | .746*           | .792* |
|                 |                |                |                |                |       |                 |                 | *               | *               | *     |
| PM <sub>3</sub> |                |                |                |                |       |                 |                 | 1               | .777            | .704* |
|                 |                |                |                |                |       |                 |                 |                 |                 | *     |
| PM <sub>4</sub> |                |                |                |                |       |                 |                 |                 | 1               | .716* |
|                 |                |                |                |                |       |                 |                 |                 |                 | *     |
| TPM             |                |                |                |                |       |                 |                 |                 |                 | 1     |

จากตาราง 4.18 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยภาพรวม (TPM) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.725$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยภาพรวม (TPM) กับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของงาน ( $MT_1$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.672$ )
2. ด้านความสำเร็จของงาน ( $MT_2$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.731$ )
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $MT_3$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.760$ )
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $MT_4$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.654$ )

**ตารางที่ 4.19** แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยจูงใจ                  | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |             |                   |                 |
|------------------------------|----------------------------|-------------|-------------------|-----------------|
|                              | r                          | Sig.        | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง          |
| ด้านลักษณะของงาน             | 0.725**                    | 0.00        | ระดับปานกลาง      | เดียวกัน        |
| ด้านความสำเร็จของงาน         | 0.731**                    | 0.00        | ระดับสูง          | เดียวกัน        |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน        | 0.760**                    | 0.00        | ระดับสูง          | เดียวกัน        |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 0.654**                    | 0.00        | ระดับปานกลาง      | เดียวกัน        |
| <b>ปัจจัยจูงใจโดยรวม</b>     | <b>0.725**</b>             | <b>0.00</b> | <b>ระดับสูง</b>   | <b>เดียวกัน</b> |

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.725$  Sig. = 0.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.760$  Sig. = 0.00) ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.731$  Sig. = 0.00) ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.672$  Sig. = 0.00) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.654$  Sig. = 0.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

| ตัวแปร          | HG <sub>1</sub> | HG <sub>2</sub> | HG <sub>3</sub> | HG <sub>4</sub> | HG <sub>5</sub> | THG    | PM <sub>1</sub> | PM <sub>2</sub> | PM <sub>3</sub> | PM <sub>4</sub> | TPM    |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| Mean            | 3.88            | 3.85            | 3.49            | 3.93            | 3.60            | 3.82   | 3.88            | 4.02            | 4.01            | 3.85            | 3.94   |
| S.D.            | 0.47            | 0.61            | 0.92            | 0.52            | 0.72            | 0.41   | 0.71            | 0.73            | 0.72            | 0.71            | 0.65   |
| HG <sub>1</sub> | 1               | .190*           | .214*           | .671**          | .162**          | .715** | .690**          | .796**          | .753**          | .750**          | .725** |
| HG <sub>2</sub> |                 | 1               | .506*           | .530**          | .559**          | .615** | .613**          | .575**          | .542**          | .650**          | .648** |
| HG <sub>3</sub> |                 |                 | 1               | .409**          | .380**          | .780** | .579**          | .625**          | .626**          | .747**          | .715** |
| HG <sub>4</sub> |                 |                 |                 | 1               | .366**          | .636** | .593**          | .671**          | .504**          | .698**          | .649** |
| HG <sub>5</sub> |                 |                 |                 |                 | 1               | .664*  | .623**          | .602**          | .648**          | .729**          | .652** |
| THG             |                 |                 |                 |                 |                 | 1      | .621**          | .675**          | .696**          | .674**          | .677*  |
| PM <sub>1</sub> |                 |                 |                 |                 |                 |        | 1               | .497**          | .437**          | .443**          | .794*  |
| PM <sub>2</sub> |                 |                 |                 |                 |                 |        |                 | 1               | .560**          | .550**          | .766** |
| PM <sub>3</sub> |                 |                 |                 |                 |                 |        |                 |                 | 1               | .766**          | .704** |
| PM <sub>4</sub> |                 |                 |                 |                 |                 |        |                 |                 |                 | 1               | .716** |
| TPM             |                 |                 |                 |                 |                 |        |                 |                 |                 |                 | 1      |

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยภาพรวม (THG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.623$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกอง  
อาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยภาพรวม (TPM) กับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านผู้บังคับบัญชา (HG1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์  
ทางบวก ( $r=.725$ )
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (HG2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และ  
มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.648$ )
3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (HG3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมี  
ความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.715$ )
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HG4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์  
ทางบวก ( $r=.649$ )
5. ด้านความต้องการความปลอดภัย (HG5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และ  
มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.652$ )

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (THG)  
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัด  
ตาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์  
ทางบวก ( $r=.623$ ) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือ ต่ำกว่า 0.80  
(Stevens, 2002: 189)

**ตารางที่ 4.21** แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยคำจุน                  | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |             |                       |          |
|------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------|----------|
|                              | r                          | Sig.        | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ | ทิศทาง   |
| ด้านผู้บังคับบัญชา           | 0.725**                    | 0.00        | ระดับสูง              | เดียวกัน |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.648**                    | 0.00        | ระดับปาน<br>กลาง      | เดียวกัน |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน    | 0.715**                    | 0.00        | ระดับสูง              | เดียวกัน |
| ด้านความมั่นคงในงาน          | 0.649**                    | 0.00        | ระดับสูง              | เดียวกัน |
| ด้านความต้องการความปลอดภัย   | 0.652**                    | 0.00        | ระดับปาน<br>กลาง      | เดียวกัน |
| <b>ปัจจัยคำจุนโดยรวม</b>     | <b>0.677**</b>             | <b>0.00</b> | ระดับปาน<br>กลาง      | เดียวกัน |

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยคำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.677$  Sig. = 0.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.725$  Sig. = 0.00) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.715$  Sig. = 0.00) ด้านความต้องการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.652$  Sig. = 0.00) ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.649$  Sig. = 0.00) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.648$  Sig. = 0.00) ตามลำดับ

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 4.21 – 4.22

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยในภาพรวม

| สมมุติฐาน                                                                                             | ผลการทดสอบ      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก | ยอมรับสมมุติฐาน |
| 2. ปัจจัยคำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก | ยอมรับสมมุติฐาน |

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

| สมมุติฐาน                                                                                                               | ผลการทดสอบ      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก             | ยอมรับสมมุติฐาน |
| 2. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก         | ยอมรับสมมุติฐาน |
| 3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก        | ยอมรับสมมุติฐาน |
| 4. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก | ยอมรับสมมุติฐาน |

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก จึงยอมรับสมมติฐาน

**ตารางที่ 4.23** ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยจำแนกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก

| สมมติฐาน                                                                                                                            | ผลการทดสอบ         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. ปัจจัยจำแนกด้านผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก      | ยอมรับ<br>สมมติฐาน |
| 2. ปัจจัยจำแนกด้านผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก      | ยอมรับ<br>สมมติฐาน |
| 3. ปัจจัยจำแนกด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก  | ยอมรับ<br>สมมติฐาน |
| 4. ปัจจัยจำแนกด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก        | ยอมรับ<br>สมมติฐาน |
| 5. ปัจจัยจำแนกด้านความต้องการความปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก | ยอมรับ<br>สมมติฐาน |

จากตารางที่ 23 ปัจจัยจำแนกด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก จึงยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ซึ่งสรุปผลดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

##### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน สรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 183 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) มีตำแหน่ง รปภ.พื้นที่พักพิง ปฏิบัติงานที่ ร้อย อส.อ.ท่าสองยาง มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

5.1.2 บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาคือท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น

กว่าเดิมเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

5.1.3 บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความต้องการความปลอดภัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยคำจูนด้านผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่ เป็นธรรมและชัดเจน ปัจจัยคำจูนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น และปัจจัยคำจูนด้านความต้องการความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะปฏิบัติงาน

5.1.3 บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน



ผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความต้องการความปลอดภัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านงาน ด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น และปัจจัยด้านความต้องการความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะปฏิบัติงาน

5.1.4 บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่ องค์กรกำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ "ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป และประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด รองลงมาคือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

5.1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 5.1.7 การทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

2) ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จึงยอมรับสมมติฐาน

- ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก จึงยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิต 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดความภูมิใจ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้น ๆ ทำให้มีพลังและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อองค์กรต่อไป

5.2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ประกอบด้วยปัจจัย คำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยคำจุนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีลักษณะของความมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาสด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังมีการรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเสมอ ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานเช่นนี้ นำมาซึ่งสังคมที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

5.2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบุคลากรภายใน

กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ อีกทั้งผลการปฏิบัติงานนั้นก็มีความสอดคล้องตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถที่จะประเมินคุณภาพงานตามตัวชี้วัดได้ อีกทั้งยังมีการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบุคลากรภายในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทาย จึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยัง สอดคล้องกับ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัย เชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ส่วน ใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 45-54 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งข้าราชการ มี ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท เมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 คือ ด้าน

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบาย และการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคง ในอาชีพรับราชการ เงินเดือน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมี การจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชา ในการถ่ายทอดให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ขณะที่ อังศนา อินแดน (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี และมีรายได้ ต่อเดือน 21,001 - 40,000 บาท 2) ข้อมูลระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านสภาวะแวดล้อม จากการวิจัยพบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปี สามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย และแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ-บัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ ขณะที่ อีระสา อยู่โต (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ 2. ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ 3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและ ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ขณะที่ เกรวี ทรัพย์ประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์ (2564) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้ สำหรับศึกษาค้นคว้า นโยบายของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่นโยบายของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความรู้ในการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย และแหล่งความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วน นโยบายของหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ขณะที่ ชลบุรี เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ขณะที่ กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และ 2. ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลจากงานวิจัย บุคลากรสำนักงานอธิการบดีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และเป็นระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับ ในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือการมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Adeogun, Fapojuwo and Ajayi (2011) ศึกษาเรื่อง Motivation Factors Affecting Employees Job Performance in Selected Agricultural Oil Palm Industries in EDO State, Nigeria ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสวัสดิการรักษายาบาลฟรี ตามลำดับ ส่วนความท้าทายที่ต้องเผชิญที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อได้ปฏิบัติงานมาก การไม่ได้รับข่าวสาร และการไม่ได้รับการฝึกอบรมของพนักงาน ตามลำดับ การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเมื่อมีภาระงานมากขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสมและทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องกับ Mohammad and Anowar (2012) ศึกษาเรื่อง Factors Affecting Employees Motivation in The Fast Food Industry : The Case of KFC UK Ltd., ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ 1) งานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) องค์กร 4) การรับรู้การพัฒนา 5) การเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ 6) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามควรสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการเจริญเติบโต โดยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้มากขึ้น

1.2 กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ด้านค่าตอบแทน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรส่งเสริมและ ปลุกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคี จัดให้กิจกรรมในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และปลุกฝังให้บุคลากร ในหน่วยงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

1.3 กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและให้ความรู้บุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ อันจะส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ และมีผลงานที่บุคลากรปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

1.4 กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ตามลำดับ

1.5 กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน

ลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตากตามลำดับ

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ กองอาสารักษาดินแดน ในเขตจังหวัดที่มีพื้นที่ชายแดน เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน ของจังหวัดที่มีพื้นที่ชายแดน

5.3.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก เช่น สุขภาพองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น

5.3.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดตาก เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 6(3), 175-183.
- เกอร์รี ทรัพย์ประเสริฐ ผศ.ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์.(2564). “ประสิทธิภาพในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” รายงานการวิจัย คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จังหวัดตาก.(2567). แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เสริมสร้างศักยภาพ กองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดตาก (บก.อส.จ.ตก.)
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- ธนภรณ์ พรรณราย.(2565). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา”.สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีระสา อยู่โต.(2565). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง” หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญญารัตน์ สาริกา.(2566) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” กองทุนส่งเสริมงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นิตา ประพุดดิธรรม.(2563). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน” : สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประพนธ์ เจียสกุล.(2550). หลักการวิจัย.สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).(2542). การศึกษากบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์.(2563). “แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญาภา ศิลอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี” งานนิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา ภัทรสุข. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชญ์ กิตติพงศ์วรการ.(2563). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีณา ขำคง. (2564.) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี” สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2553). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา**ทางคณะวิทยาการจัดการ.
- สมคิด บางโพ. (2558). **องค์การและการจัดการ (ปรับปรุงใหม่)**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ จำกัด
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อังศนา อินแดน.(2565). “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- Herzberg, F (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personallity**. New York : Harper and Row Publishers.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill:Irwin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก

**คำชี้แจง** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตาก โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะเป็นความลับ และผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย จังหวัดตากจึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายเทียนชัย คำระมาด  
ผู้วิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

#### 1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

#### 2. อายุ

☐ 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี

☐ 2.2) 31 - 40 ปี

☐ 2.3) 41 - 50 ปี

☐ 2.4) 51 - 60 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

☐ 3.1) มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

☐ 3.2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

☐ 3.3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 3.4) ปริญญาตรี

☐ 3.5) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่งงาน

☐ 4.1) ประจำกองร้อย

☐ 4.2) รปภ.พื้นที่พักพิง

☐ 4.3) รปภ.พระตำหนัก

☐ 4.4) อื่น ๆ .....(โปรด

ระบุ)

#### 5. พื้นที่ปฏิบัติงาน

☐ 5.1) ร้อย.บก.บร.

☐ 5.2) ร้อย อส.จ.ตก.

☐ 5.3) ร้อย อส.อ.

เมืองตาก

☐ 5.4) ร้อย อส.อ.แม่สอด

☐ 5.5) ร้อย อส.อ.ท่าสองยาง

☐ 5.6) ร้อย อส.อ.

อุ้มผาง

☐ 5.7) ร้อย อส.อ.แม่ระมาด

☐ 5.8) ร้อย อส.อ.บ้านตาก

☐ 5.9) ร้อย อส.อ.

สามเงา

☐ 5.10) ร้อย อส.อ.พบพระ

☐ 5.11) ร้อย อส.อ.วังเจ้า

#### 6. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 6.1) น้อยกว่า 1 ปี

☐ 6.2) 1-5 ปี

☐ 6.3) 6-10 ปี

☐ 6.4) 11-15 ปี

☐ 6.5) 16-20 ปี

☐ 6.5) 21 ปีขึ้นไป

#### 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 7.1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ 7.2) 10,001-15,000 บาท

☐ 7.3) 15,001-20,000 บาท

☐ 7.4) 20,001-25,000 บาท

☐ 7.5) 25,001-30,000 บาท

☐ 7.6) 30,000 บาทขึ้นไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

|   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

| ข้อ | ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                          | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|     |                                                                                             | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
|     | ด้านลักษณะของงาน                                                                            |                  |            |                |             |                   |
| 1   | ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน                                     |                  |            |                |             |                   |
| 2   | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน              |                  |            |                |             |                   |
| 3   | ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน              |                  |            |                |             |                   |
| 4   | ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษายกย่องในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                               |                  |            |                |             |                   |
| 5   | ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ                  |                  |            |                |             |                   |
|     | ด้านความสำเร็จของงาน                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 1   | ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน                             |                  |            |                |             |                   |
| 2   | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้            |                  |            |                |             |                   |
| 3   | ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 4   | ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                                |                  |            |                |             |                   |
| 5   | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้                                         |                  |            |                |             |                   |
|     | ด้านความก้าวหน้าในงาน                                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 1   | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ |                  |            |                |             |                   |
| 2   | ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น                                    |                  |            |                |             |                   |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (ต่อ)

| ข้อ                                 | ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                               | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                     |                                                                                  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านความก้าวหน้าในงาน (ต่อ)</b>  |                                                                                  |                  |            |                |             |                   |
| 3                                   | ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                              |                  |            |                |             |                   |
| 4                                   | ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มิตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร |                  |            |                |             |                   |
| 5                                   | องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม                   |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b> |                                                                                  |                  |            |                |             |                   |
| 1                                   | ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา          |                  |            |                |             |                   |
| 2                                   | ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน                             |                  |            |                |             |                   |
| 3                                   | ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ      |                  |            |                |             |                   |
| 4                                   | ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร              |                  |            |                |             |                   |
| 5                                   | ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร     |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>           |                                                                                  |                  |            |                |             |                   |
| 1                                   | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน                           |                  |            |                |             |                   |
| 2                                   | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน                                    |                  |            |                |             |                   |
| 3                                   | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี                     |                  |            |                |             |                   |
| 4                                   | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด        |                  |            |                |             |                   |
| 5                                   | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล            |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b> |                                                                                  |                  |            |                |             |                   |
| 1                                   | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา                       |                  |            |                |             |                   |



|                                  |                                                                 |  |  |  |  |  |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2                                | ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ  |  |  |  |  |  |
| 3                                | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                         |  |  |  |  |  |
| 4                                | ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 5                                | ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส            |  |  |  |  |  |
| <b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b> |                                                                 |  |  |  |  |  |
| 1                                | ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์    |  |  |  |  |  |
| 2                                | ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ           |  |  |  |  |  |
| 3                                | ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว       |  |  |  |  |  |
| 4                                | ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น          |  |  |  |  |  |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน (ต่อ)

| ข้อ                                    | ปัจจัยคำจูน<br>(Maintenance Factor)                                                            | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                        |                                                                                                | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (ต่อ)</b> |                                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 5                                      | ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป   |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>             |                                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 1                                      | องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี                                                      |                  |            |                |             |                   |
| 2                                      | องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 3                                      | องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน                                |                  |            |                |             |                   |
| 4                                      | ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม                          |                  |            |                |             |                   |
| 5                                      | ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง                                                            |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านความต้องการความปลอดภัย</b>      |                                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 1                                      | องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ |                  |            |                |             |                   |
| 2                                      | องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน    |                  |            |                |             |                   |
| 3                                      | องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน  |                  |            |                |             |                   |
| 4                                      | องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ                     |                  |            |                |             |                   |
| 5                                      | สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย                                             |                  |            |                |             |                   |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ข้อ                  | ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                                           | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                      |                                                                                                              | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านคุณภาพ</b>    |                                                                                                              |                  |            |                |             |                   |
| 1                    | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด                                 |                  |            |                |             |                   |
| 2                    | ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้                                               |                  |            |                |             |                   |
| 3                    | ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ                                        |                  |            |                |             |                   |
| 4                    | ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น                    |                  |            |                |             |                   |
| 5                    | ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมกับการตรวจสอบ |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านปริมาณงาน</b> |                                                                                                              |                  |            |                |             |                   |
| 1                    | ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด                                  |                  |            |                |             |                   |
| 2                    | ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน                                         |                  |            |                |             |                   |
| 3                    | ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น                                    |                  |            |                |             |                   |
| 4                    | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน                                         |                  |            |                |             |                   |
| 5                    | ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้                                    |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านเวลา</b>      |                                                                                                              |                  |            |                |             |                   |
| 1                    | ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด                                             |                  |            |                |             |                   |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| ข้อ                   | ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                                                                                  | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                       |                                                                                                                                                     | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านเวลา (ต่อ)</b> |                                                                                                                                                     |                  |            |                |             |                   |
| 2                     | ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป                                                             |                  |            |                |             |                   |
| 3                     | ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด |                  |            |                |             |                   |
| 4                     | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด                                   |                  |            |                |             |                   |
| 5                     | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา                                                     |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านค่าใช้จ่าย</b> |                                                                                                                                                     |                  |            |                |             |                   |
| 1                     | ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 2                     | ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 3                     | ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน                                                               |                  |            |                |             |                   |
| 4                     | ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด                                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 5                     | ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน                                                                              |                  |            |                |             |                   |

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

-ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้-

### แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)  
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความ  
จังหวัดตาก

ผู้วิจัย นายเทียนชัย คำระมาด  
ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่  
สังกัด กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตาก

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตาก และเป็นการตอบคำถามวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตาก

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดตาก

#### คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- |          |                                                |
|----------|------------------------------------------------|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                 |
| ตอนที่ 2 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ               |
| ตอนที่ 3 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงิน              |
| ตอนที่ 4 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |
| ตอนที่ 5 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ |

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

#### 1. เพศ

- ☐ 1.1) ชาย ☐ 1.2) หญิง

#### 2. อายุ

- ☐ 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 2.2) 31 - 40 ปี  
☐ 2.3) 41 - 50 ปี ☐ 2.4) 51 - 60 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

- ☐ 3.1) มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ☐ 3.2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)  
☐ 3.3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 3.4) ปริญญาตรี  
☐ 3.5) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่งงาน

- ☐ 4.1) ประจำกองร้อย ☐ 4.2) รปภ.พื้นที่พักพิง  
☐ 4.3) รปภ.พระตำหนัก ☐ 4.4) อื่น ๆ .....(โปรดระบุ)

#### 5. พื้นที่ปฏิบัติงาน

- ☐ 5.1) ร้อย.บก.บร. ☐ 5.2) ร้อย อส.จ.ตก. ☐ 5.3) ร้อย อส.อ.เมืองตาก  
☐ 5.4) ร้อย อส.อ.แม่สอด ☐ 5.5) ร้อย อส.อ.ท่าสองยาง ☐ 5.6) ร้อย อส.อ.อุ้มผาง  
☐ 5.7) ร้อย อส.อ.แม่ระมาด ☐ 5.8) ร้อย อส.อ.บ้านตาก ☐ 5.9) ร้อย อส.อ.สามเงา  
☐ 5.10) ร้อย อส.อ.พบพระ ☐ 5.11) ร้อย อส.อ.วังเจ้า

#### 6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 6.1) น้อยกว่า 1 ปี ☐ 6.2) 1-5 ปี  
☐ 6.3) 6-10 ปี ☐ 6.4) 11-15 ปี  
☐ 6.5) 16-20 ปีขึ้นไป ☐ 6.5) 20 ปีขึ้นไป

#### 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 7.1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ 7.2) 10,001-15,000 บาท  
☐ 7.3) 15,001-20,000 บาท ☐ 7.4) 20,001-25,000 บาท  
☐ 7.5) 25,001-30,000 บาท ☐ 7.6) 30,000 บาทขึ้นไป

### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้  
 คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

| ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                  | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                     | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| ด้านลักษณะของงาน                                                                    |                         |         |         |     |
| 1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน                          | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน  | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน   | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านมีโอกาสแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่                             | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ       | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านความสำเร็จของงาน                                                                |                         |         |         |     |
| 1. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน                  | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน                                        | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                     | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้                              | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (ต่อ)

| ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                             | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                                | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน                                                                          |                         |         |         |     |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น                                    | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                                         | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร            | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม                              | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                   |                         |         |         |     |
| 1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา                     | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน                                        | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ                 | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร                         | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5.ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร                 | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้  
 คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด



| ปัจจัยค้ำจุน<br>(Maintenance Factor)                                         | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                              | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| ด้านผู้บังคับบัญชา                                                           |                         |         |         |     |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน                    | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน                             | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี              | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล     | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล                                                 |                         |         |         |     |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา                | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ            | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                                   | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน           | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกา                       | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

| ปัจจัยค้ำจุน<br>(Maintenance Factor)                                                              | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                                   | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน                                                                         |                         |         |         |     |
| 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์                                    | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ                                          | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว                                      | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น                                         | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป   | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านความมั่นคงในงาน                                                                               |                         |         |         |     |
| 1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี                                                      | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน                                                       | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน                                | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม                          | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง                                                            | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านความต้องการความปลอดภัย                                                                        |                         |         |         |     |
| 1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน    | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

| ปัจจัยค้ำจุน<br>(Maintenance Factor)                                                            | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                                 | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| 3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ                   | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย                                           | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                                              | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                                                 | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| ด้านคุณภาพ                                                                                                      |                         |         |         |     |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด                                  | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้                                               | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ                                        | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น                    | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมกับการตรวจสอบ | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| ด้านปริมาณงาน                                                                                                   |                         |         |         |     |
| 1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด                                  | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                                                                                     | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                                                                                        | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| 2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน                                                                                | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น                                                                           | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน                                                                                | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้                                                                           | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| <b>ด้านเวลา</b>                                                                                                                                        |                         |         |         |     |
| 1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน                                                                                     | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป                                                                 | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด                                  | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา                                                     | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| <b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>                                                                                                                                  |                         |         |         |     |
| 1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้                                                                    | +1                      | +1      | +1      | 1   |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| ปัจจัยจูงใจ<br>(Motivation Factor)                                                       | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |         |         | IOC |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|-----|
|                                                                                          | คนที่ 1                 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |
| 2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร      | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 3. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด         | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| 5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน                | +1                      | +1      | +1      | 1   |
| IOC ของแบบสอบถามชุดนี้                                                                   |                         |         |         | 100 |

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

|                    |                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ดร.จารุวรรณ นาทัน  | <p>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต<br/>การบริหารการศึกษา<br/>มหาวิทยาลัยศิลปากร<br/>อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br/>คณะครุศาสตร์<br/>มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก</p> |
| นายพิเชษฐ์ สุนันตะ | <p>ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)<br/>มหาวิทยาลัยรามคำแหง<br/>ปลัดอำเภอ ( จพง.ปค.ชำนาญการ)<br/>ที่ทำการปกครองอำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก</p>                                                 |
| นายฤทธิณี ปรีเปรม  | <p>รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)<br/>นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ<br/>เทศบาลตำบลแม่จะรา อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก</p>                                            |

## ประวัติผู้วิจัย

|              |                                                             |
|--------------|-------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล    | นายเทียนชัย คำระมาด                                         |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต<br>สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  |
| ตำแหน่ง      | ผบ.หมู่                                                     |
| สถานที่ทำงาน | กองอาสารักษาดินแดนแม่ระมาดที่ 6<br>อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก |