

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดน
อำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี*

The Factors Affecting Performance Work Efficiency of Member of Volunteer
Defense Corps 9 in Tha Luang District Governing Office, Lopburi Province

ธัชชัย มณฑาสวรรณ**

Tachchai Montasuwan

6414832083@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพภูมิสังคมทั่วไปของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 ในปัจจุบัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยในด้านต่างๆ (3) เพื่อพัฒนาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดน จำนวน 8 คน บันทึกข้อมูลจากการสังเกตการณ์และถอดคำสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็นการวิจัย สรุปและตีความหมายข้อมูล เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี มีดังนี้ (1) การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ (3) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการชื่นชม (4) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และ (5) ความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ในการเป็นสมาชิก อส. 2. ในการบริหารจัดการและมุมมองการพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาศักยภาพกำลังพล (2) การเพิ่มความรู้ความสามารถ (3) การสร้างแรงจูงใจ (4) เสริมสร้างทัศนคติที่ดี และ (5) การทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

Keyword: Factor, Performance Work Efficiency, Member of Volunteer Defense

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งการแพร่ระบาดของโรค CO-VID 19 ส่งผลทำให้รูปแบบในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย กระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงหนึ่งที่ได้รับมอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลไปปฏิบัติ ทั้งในด้านการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักความจำเป็นพื้นฐานของตนเอง และการพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ประชาชนในพื้นที่ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยกรมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายหลักของกระทรวงมหาดไทย คือ กรมการปกครอง มีผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ เป็นผู้บริหารในส่วนภูมิภาค การดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ต้องมีกำลังพลในการขับเคลื่อนและเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารและปฏิบัติการ กำลังพลส่วนใหญ่ที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนเป็นข้าราชการในพื้นที่และยังมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อสั่งการหรือนโยบายนั้น ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือสมาชิก อส. มีสถานะเป็นกองกำลังสำรองประเภทกึ่งทหาร เป็นกองกำลังประจำถิ่น บทบาทหน้าที่ของสมาชิก อส. ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 มาตรา 16 มีหน้าที่ดังนี้ (1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและผลกระทบของข้าศึก (2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ (3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม (4) ป้องกันจرائم สดับตรับฟังและรายงานข่าว (5) ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการ และตัดทอนกำลังของข้าศึก (6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่จะพร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยช่วยเหลือประชาชนในรูปแบบต่างๆ เช่น

1. การแก้ไขปัญหาเสพติด การป้องกัน การปราบปรามผู้ผลิต ผู้ค้ายาเสพติด การค้นหาผู้เสพเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด
2. การปฏิบัติภารกิจด้านอำนวยความสะดวก โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองในการสืบสวนควบคุมผู้ต้องหา ซึ่งเป็นภารกิจใหม่ที่กรมการปกครองรับโอนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามกฎกระทรวงมหาดไทย
3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยกำลังท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชน เมื่อเกิดภัยพิบัติในพื้นที่สามารถเข้าถึงที่เกิดเหตุได้ทันท่วงทีในลักษณะ “ถึงที่หมายก่อนและส่วนถอนตัวหลังสุด” เพื่อให้เป็นที่พึ่งแก่ประชาชนในทุกสถานการณ์
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยและจัดระเบียบสังคม
5. การรักษาทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะการป้องกันการตัดไม้ทำลายป่าร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
6. การปราบปรามการค้ามนุษย์โดยการสนธิกำลังร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 68/2557 ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งภารกิจในหน้าที่ของตน รวมไปถึงภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 จังหวัดลพบุรี และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้น วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 3) ระบุว่า เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูน

ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมีความตั้งใจให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ประกอบกับผู้วิจัยดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ฝ่ายความมั่นคง ปฏิบัติราชการที่ ทำการปกครองอำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวพัฒนาแนวทางประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน สามารถกำหนดเป็นกรอบนโยบาย แนวทาง และวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย รวมทั้งภารกิจในหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์และการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คุชฎินิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดน

1.2 การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการศึกษาแบบปรากฏการณ์เดียว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ทั้งหมดจำนวน 8 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการการสัมภาษณ์ สมาชิก อส. โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์มีความครอบคลุมชัดเจน และนำข้อมูลที่ได้อธิบายหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนต่อไป ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นที่จะสัมภาษณ์ไว้ 2 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ชันยศ ชื่อ-นามสกุล อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทสมาชิก อส. 2) การบริหารจัดการสมาชิก อส. การพัฒนาตนเองและ 3) ข้อเสนอแนะในเรื่องการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนด

วันนัดหมาย โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้งซึ่งกำหนดเฉพาะคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 – 3 เท่านั้น

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีการศึกษาในรูปแบบการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field research) ประกอบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นรายบุคคล (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่เกี่ยวกับงานวิจัยโดยตรง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และความลุ่มลึกทางเนื้อหา โดยใช้ข้อมูลที่สำคัญ 4 แหล่งด้วยกัน ดังนี้

1) เอกสารชั้นต้น (Primary Source) ได้แก่ เอกสารทางวิชาการซึ่งเป็นการสำรวจ ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย รวมทั้งข้อมูลจากทางเว็บไซต์ของสำนักกานวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง และจากเว็บไซต์ของสถาบันศึกษาอื่น ๆ หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย

2) เอกสารชั้นรอง (Secondary Source) ได้แก่ เอกสารทางราชการ ระเบียบพระราชบัญญัติ หนังสือสั่งการ คำสั่งกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน แผนยุทธการสั่งใช้กำลังสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นต้น

4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field research) ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์สมาชิก อส. โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 8 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2566

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มเข้าไปศึกษาในภาคสนามจนกระทั่งถึงขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ถูวิเคราะห์สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1) ข้อมูลจากการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลภาคสนามและข้อมูลที่บันทึกไว้ในแถบบันทึกเสียงมาถอดความด้วยวิธีการสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่กำหนดในขอบเขตเนื้อหา ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปพร้อมๆกับการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและทำการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทุกด้าน

2) ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ผู้วิจัยได้แยกแยะข้อมูลที่ได้พร้อมกับการอ่านและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น แล้วแยกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ต่อจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาประมวล รวบรวมเป็นหมวดหมู่ จัดระเบียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องและเก็บข้อมูลเสริมให้มีเนื้อหาสมบูรณ์สลับกับการสังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น แต่ละบทและสังเคราะห์ข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้ขอบเขตการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี จำนวน 8 ราย รายละเอียด ดังตารางนี้

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9

ตำแหน่งชั้นยศ	จำนวน (ราย)	อัตราค่าตอบแทน (บาท)	อายุ (ปี)	อายุราชการ (ปี)	ระดับการศึกษา
นายหมู่ใหญ่	3	12,330	49	17	ปริญญาตรี
			47	16	ปริญญาตรี
			43	15	มัธยมศึกษาตอนต้น
นายหมู่เอก	2	11,630	45	15	ปริญญาตรี
		7,640	45	15	มัธยมศึกษาตอนต้น
นายหมู่โท	1	9,330	37	10	มัธยมศึกษาตอนต้น
สมาชิกเอก	1	6,160	41	5	ปริญญาตรี
สมาชิกโท	1	5,690	30	2	มัธยมศึกษาตอนปลาย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทสมาชิก อส. 5 อันดับแรก มีดังนี้

ปัจจัยที่หนึ่ง คือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม และความพึงพอใจในจำนวนหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

ปัจจัยที่สอง คือ ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ หากปรับเพิ่มตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน และสวัสดิการครอบคลุมไปยังครอบครัวทั้งในด้านของค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร จะยิ่งเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยที่สาม คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการชื่นชม การไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงาน

ปัจจัยที่สี่ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่ห้า คือ ความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ในการเป็นสมาชิก อส. มีความรู้สึกว่าการนั้นมีคุณค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในการดำรงตำแหน่งสมาชิก อส. ในระบบราชการไทย มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานช่วยเหลือสังคม โดยเป็นพื้นที่บ้านเกิดของตนเอง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารจัดการสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดน และมุมมองการพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพกำลังพล โดยจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดนอย่างต่อเนื่อง ควรมีการฝึกทบทวนยุทธวิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยจัดทำเป็นหลักสูตร อย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง สามารถใช้อาวุธประกอบกับการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ เพื่อเรียนรู้ เพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะให้เป็นประโยชน์และเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

2) การเพิ่มความรู้ความสามารถให้สมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดน มีความรู้ตามระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่พึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิด ความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานฝ่ายปกครองและการสืบสวนสอบสวน ความรู้ด้านยุทธวิธี ด้านการฝึกทบทวนท่าอาวุธและมือเปล่า ความรู้ทางการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการจิตวิทยามวลชน ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การจัดส่งสมาชิก อส. เข้าอบรมหลักสูตรจัดตั้งและทดแทนฯ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สมาชิก อส. จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการฝึกอบรมที่เสริมสร้างระเบียบวินัยและฝึกปฏิบัติในสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อส. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่สมาชิก อส. ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้การบริหารจัดการบุคลากรของผู้บังคับกองร้อยฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และการพัฒนาศักยภาพในด้านการสร้างปฏิภาณไหวพริบ ในการสืบหาข้อมูลทางลับในพื้นที่ บางครั้งอาจจะต้องแฝงตัวเข้าไปในบริเวณสถานที่สัมผัสกับสิ่งผิดกฎหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการ จึงจำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบเป็นอย่างมาก เพื่อการเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดน โดยที่ผ่านมานั้นสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดน ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจต่าง ๆ มากมาย ยังขาดการดูแลสนับสนุนในเรื่องของเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนในการหาข่าว หรือรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ จำเป็นต้องมีการเพิ่มสวัสดิการหรือ เบี้ยเลี้ยงในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และทำให้การบริหารจัดการบุคลากร ในกองร้อยฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมา

4) เสริมสร้างทัศนคติที่ดีและปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดน ในด้านยุทธศาสตร์นโยบายและแนวทางในการแก้ปัญหาของรัฐบาลและหน่วยงาน สร้างจิตสำนึก มีความเสียสละในบางภารกิจ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีเหตุจำเป็นที่ต้องเรียกรวมพลเป็นการด่วนทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ตามเวรยามหรือแม้กระทั่งผู้ที่พักเวรยามจำเป็นต้องใช้กำลังที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง หากเกิดความล่าช้าอาจทำให้ภารกิจไม่สำเร็จเกิดความเสียหายหรือประชาชนได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดนทุกคนจำเป็นต้องมีความเข้าใจ และตระหนักในหน้าที่อันสำคัญเป็นอย่างยิ่งซึ่งต้องใช้ความเสียสละเป็นอย่างมาก

5) การทำงานเป็นที่มียังมีระบบไม่แบ่งแยก มีการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจะได้มีการเรียนรู้งานในส่วนต่าง ๆ ได้ สลับคนทำงานในแต่ละพื้นที่จะได้มีการกระตุ้นศักยภาพหมุนเวียนการทำงานเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ ในเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขอุปสรรคปัญหาต่างๆ มีดังนี้

1) ปัญหาด้านสวัสดิการในหน้าที่ สมาชิก อส. การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเรื่องที่หน่วยงานส่วนกลาง ควรนำกลับไปทบทวน เนื่องจากบริบทในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจที่สมาชิก อส. มีมากขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับมิติการทำงานที่มีความเสี่ยง ยกตัวอย่างเช่น การปิดล้อมตรวจค้น เพื่อจับกุมผู้ต้องสงสัยเกี่ยวกับคดียาเสพติด การตั้งจุดตรวจ/จุดสกัด ฯลฯ ดังนั้น หากพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับแล้ว ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สวัสดิการได้เฉพาะตนเท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงภรรยา สามี บุตร บิดาและมารดา ไม่เหมือนเช่นเดียวกับข้าราชการทำให้เกิดความรู้สึกว่าเหลื่อมล้ำ สมาชิกกองอาสาสมัครชาติดินแดนจึงอยากให้มีการปรับปรุงหรือเสนอแนวทางนี้ให้กับผู้บังคับบัญชาได้พิจารณา และการบรรจุแต่งตั้งให้ สมาชิก อส. เป็นข้าราชการ เพื่อสวัสดิการจะได้ครอบคลุมถึงภรรยา สามี บุตร บิดาและมารดา เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับสมาชิก อส. ต่อไป

2) นโยบายการบริหารงาน ด้านนโยบายขององค์กรนั้น ไม่มีการเปิดโอกาสให้สมาชิก อส. ได้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นเพียงแต่ผู้รับฟังคำสั่งตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น นโยบายที่เกิดขึ้นจะเป็นนโยบายที่มาจากจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้มาจากบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง

3) การตัดสินใจ ภารกิจของการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. จะมีผู้บังคับบัญชาร่วมในการกิจแต่ละครั้ง แต่ภารกิจบางครั้งมีการแบ่งทีมชุดปฏิบัติการ ซึ่งจะมีหัวหน้าชุดปฏิบัติการจะเป็นสมาชิก อส. ที่มีชั้นยศสูงในแต่ละชุด หัวหน้าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีความเป็นผู้นำ และที่สำคัญต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือเกิดสถานการณ์ ที่ไม่คาดคิด ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจให้กับหัวหน้าชุดปฏิบัติการสามารถออกคำสั่งและมอบหมายภารกิจเบื้องต้นให้แก่สมาชิก อส. ปฏิบัติงานได้หรือเพิ่มบทบาทหน้าที่ให้แก่กำลังพลในการเสนอความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นของตน สำหรับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามบทบาทของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครชาติดินแดนอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี มีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

1) การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม และความพึงพอใจในจำนวนหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 2) ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการชื่นชม 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และ 5) ความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ในการเป็นสมาชิก อส. สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในกลุ่มบริหาร จากการศึกษา Herzberg ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้คนพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ

ปัจจัยทั้ง 2 ประเภทมีดังนี้ Herzberg (อ้างถึงใน, นนธิรัฐ โนมวัฒนา, 2564 หน้า 5-6) 1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยกระตุ้น จูงใจที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้พนักงานใช้ความพยายามทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจและดียิ่งขึ้น และสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จของงานที่วัดได้จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ 3) ลักษณะงาน (Work Itself) ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การจัดลำดับของการทำงานได้เองและความรับผิดชอบ ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น 2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) เงินเดือน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ 3) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม 4) นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 5) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร 6) สถานภาพของงาน หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หรือความเป็นอยู่ สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินพิชญ์ ทองประดับ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เสริมสร้างและลดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอองครักษ์ ที่ 3 กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอองครักษ์ที่ 3 ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอองครักษ์ที่ 3 ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน

2. การบริหารจัดการสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดน อำเภอท่าหลวงที่ 9 และมุมมองการพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีประเด็นนำมา อภิปราย ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพกำลังพล โดยจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดินอย่างต่อเนื่อง 2) การเพิ่มความรู้ความสามารถให้สมาชิก อส. มีความรู้ตามระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่พึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐากร ผดุงรส (2565) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการปรับบทบาทการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดิน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันยังมีหน้าที่อื่นเพิ่มเติม และจากการสัมภาษณ์ตัวแทนประชาชน พบว่า ต้องการให้มีความเป็นมืออาชีพ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดิน ยังขาดการดูแลสนับสนุนในเรื่องของเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ

4) เสริมสร้างทัศนคติและปลูกฝังอุดมการณ์ที่ดีให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดินสร้างจิตสำนึก มีความเสียสละ และ 5) การทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบไม่แบ่งแยก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2540, หน้า 6-7) กล่าวไว้ว่า ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การปฏิบัติ มีดังนี้ 1. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน 2. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานในระยะแรกของการเข้าทำงาน 3. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร 4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วย 5. การประนีประนอม จะช่วยให้ลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กรและองค์กรกับองค์กร 6. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอนกำหนดสายการบังคับบัญชา แจกแจงลักษณะงานสำหรับพนักงานทุกระดับ 7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ 8. การสร้างความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้า การที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ

3. ข้อเสนอแนะ ในเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขอุปสรรคปัญหาต่างๆ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) ปัญหาด้านสวัสดิการ สมาชิก อส. การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเรื่องที่หน่วยงานส่วนกลาง ควรนำกลับไปทบทวน เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง บทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับการทำงานมีความเสี่ยง ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สวัสดิการได้ไม่ครอบคลุมถึงภรรยาสามี บุตร บิดาและมารดา สมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดินจึงอยากให้มีการปรับปรุงหรือเสนอแนวทางนี้ให้กับผู้บังคับบัญชาได้พิจารณา และการบรรจุแต่งตั้งให้สมาชิก อส. เป็น ข้าราชการ เพื่อสวัสดิการจะได้ครอบคลุมถึงภรรยาสามี บุตร บิดาและมารดา เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับสมาชิก อส. ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต เปลี่ยนสี (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองอาสาสมัครภาคพื้นดินในพื้นที่อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว ค่าเสบียง ควรได้รับการปรับปรุง ให้สูงขึ้นให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น และต้องการสิทธิในการเลือกรับเงินบำนาญเมื่อครบอายุเกษียณราชการ ในด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่

สิทธิการรักษาพยาบาลที่ควรให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย บ้านพักหรือห้องพักรวมควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมให้มีสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคำนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

(1) ควรจัดให้มีการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยเฉพาะภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ซึ่งในปัจจุบันมีการปฏิบัติงานที่เสี่ยงมากขึ้น กับภารกิจด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย ที่จะต้องร่วมปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ

(2) เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัญหาสำคัญต่อการดำรงชีพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนและครอบครัว ซึ่งค่าตอบแทนรายเดือน มีได้ค่านึงถึงวุฒิการศึกษา สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนส่วนมากสามารถปรับสภาพได้เนื่องจากมีใจรักในอาชีพของตนเอง และได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัว ประกอบกับไม่ได้รับสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึง บิดามารดา บุตร และภรรยา รัฐบาลควรเสริมแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนรายเดือน และสวัสดิการ เพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การพัฒนาศักยภาพของกองอาสารักษาดินแดน ในด้านกำลังพลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ที่มีความพร้อมในทุกด้าน เทียบเท่ากับ ตำรวจ ทหาร อีกทั้ง ต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้เป็นไปตามคำสั่ง ภารกิจที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนต้องกำกับดูแลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา

(4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ในการดูแลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง และมอบหมายการปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ พร้อมทั้งควบคุมให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนอยู่ในระเบียบวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับทหาร ตำรวจ ในการปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะความคิดเห็นของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าหลวง) จังหวัดลพบุรี ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทั้งจังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. เพื่อให้การปฏิบัติงานของสมาชิก อส. มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาแนวทางการที่ใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ค้นหามาเมื่อ 8 มิถุนายน 2566, จาก <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/เนื้อหาบทที่%201-12%20การบริหารทรัพยากรมนุษย์%20%209011106.pdf>
- นนธิอัฐ โฉมวัฒนา. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลทเนรา จำกัด. บทความวิจัยบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รชต เปลี่ยนสี. (2565). การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐากร ผดุงรส. (2564). แนวทางการปรับบทบาทการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนจังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 10, 235-244.
- ลินพิชญ์ ทองประดับ. (2563). ปัจจัยที่เสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ อองครักษ์ ที่ 3 กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภออองครักษ์ อำเภออองครักษ์ จังหวัดนครนายก. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.