

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน
กรณีศึกษา : กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5***
**Operational Motivation of Volunteer Defense Corps members
: A case study of Volunteer Defense Corps Wang Nam Yen District 5**

ไกรสร บุตรดี**

Kraisorn Butdee

6514832073@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 (2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 (3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนามด้วยการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 10 คน บันทึกข้อมูลจากการสังเกตการณ์ และถอดคำสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็นการวิจัย สรุป และตีความหมายข้อมูล รวมถึงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 มีดังนี้ 1.) ความรักและความชื่นชอบในอาชีพ อส. 2.) ค่าตอบแทน และ 3.) การได้ช่วยเหลือสังคม (2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 มีดังนี้ 1.) การสั่งการที่ล่าช้า 2.) ยานพาหนะ และ 3.) เพื่อนร่วมงาน (3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 มีดังนี้ 1.) การเพิ่มค่าตอบแทน 2.) การเพิ่มสวัสดิการ และการเพิ่มบำเหน็จ บำนาญ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

Keywords: Motivation; Operation; Volunteer Defense Corps members

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน กรณีศึกษา: กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

**นักศึกษาลัทธิสุตตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นเกิดขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงก่อตั้ง “กองเสือป่า” ขึ้นเพื่อฝึกอบบรมข้าราชการและพลเรือนได้เรียนรู้อิทธิพลทหาร ทำหน้าที่ช่วยพนักงานเจ้าหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั่วไปในบ้านเมือง ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศใช้พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 โดยกำหนดให้จัดตั้ง “กองอาสารักษาดินแดน” เป็นองค์การขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งทางกระทรวงมหาดไทย ได้มอบหมายให้กรมการปกครอง เป็นหน่วยบริหารจัดการ

กองอาสารักษาดินแดน มีแนวคิดในการจัดตั้ง คือ

- 1.) การป้องกันประเทศเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน
 - 2.) มีกำลังสำรองไว้ช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติ ทั้งในยามปกติและในยามสงคราม
- กองอาสารักษาดินแดน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.) ส่วนกลาง มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) เป็นหน่วยบริหารจัดการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (ผบ.อส.)

2.) ส่วนภูมิภาค มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) เป็นหน่วยบริหารจัดการโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ผบ.อส.จ.) และมีนายอำเภอ เป็นผู้บังคับกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ (ผบ.ร้อย.อส.อ.) มีกำลังพลระดับปฏิบัติ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าของที่ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง ปัจจุบันมีอัตรากำลังสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทั่วประเทศ จำนวน 26,600 นาย

สัจพันธ์ สัจจารักษ์ (2563 หน้า 1-3) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ดังนี้

การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในฐานะฝ่ายปกครองได้ปรากฏว่าตามหน้าที่ที่ต่าง ๆ มากมาย การทำงานของฝ่ายปกครองนั้น มีบุคลากรหลายฝ่ายที่ร่วมกันทำงาน แต่บุคลากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งนั้น คือ สมาชิกกองอาสารักษา ดินแดน ที่คอยเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะหน้าที่ที่มีความแตกต่างจำเป็นต้องอาศัยทักษะความสามารถที่หลากหลาย ได้แก่

1.) ความรู้ ความสามารถ จำเป็นต้องมีความรู้ตามระเบียบกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่พึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นบุคคลที่หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

2.) ความอดทน ในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง มีสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก การเดินทางเข้าพื้นที่เป้าหมายเข้าถึงได้ยาก สภาพพื้นที่การปฏิบัติงานยากลำบาก บางภารกิจอาจใช้ระยะเวลายาวนานเพื่อให้บรรลุผลซึ่งล้วนต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างสูง

3.) ปฏิภาณไหวพริบ ส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คือ การสืบหาข้อมูลในทางลับในพื้นที่ ในบางครั้งอาจจะต้องแฝงตัวเข้าไปในบริเวณสถานที่ สัมผัสกับสิ่งผิดกฎหมายเพื่อให้

ได้มาซึ่งข้อมูลที่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบเป็นอย่างมาก เพื่อการเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

4.) ความเสียสละ ในบางโอกาสบางภารกิจผู้บังคับบัญชามีเหตุจำเป็นที่จะต้องเรียกรวมพลเป็นการด่วน ทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ตามเวรหรือแม้กระทั่งผู้ที่พักเวร เพราะจำเป็นต้องใช้สรรพกำลังที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อให้ภารกิจบรรลุผล ซึ่งหากล่าช้าหรือเนิ่นนานอาจทำให้ภารกิจไม่สำเร็จ หรือทำให้เกิดความเสียหายได้ หรือทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในหน้าที่อันสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องใช้ความเสียสละเป็นอย่างมาก

5.) การตัดสินใจ ถึงแม้ในแต่ละภารกิจของการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจะมีผู้บังคับบัญชาร่วมในภารกิจแต่ละครั้ง แต่ลักษณะการทำภารกิจบางครั้งจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งทีมชุดปฏิบัติการซึ่งจะมีหัวหน้าชุดปฏิบัติการจะเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศสูง ในแต่ละชุดหัวหน้าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความเป็นผู้นำ และที่สำคัญต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

สมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนแต่ละอำเภอ หรือแต่ละจังหวัด ต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของพื้นที่ ในส่วนของกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 เป็น 1 ใน 9 อำเภอของจังหวัดสระแก้ว พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร และมีพื้นที่ติดกับเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าเขาอ่างฤๅไน ซึ่งมีช้างป่าเป็นจำนวนมาก ทำให้บางครั้งต้องนำกำลังของสมาชิก อส. ลงพื้นที่ช่วยเหลือร่วมกับเจ้าหน้าที่ของเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และส่วนราชการอื่น ๆ ในการป้องกันช้างป่าทำร้ายประชาชน หรือทรัพย์สินของประชาชน เพื่อเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่อีกทางหนึ่ง อีกทั้งอำเภอวังน้ำเย็นยังมีปัญหาการค้ายาเสพติดอยู่หลายจุด รวมถึงมีผู้เสพสารเสพติดเป็นจำนวนมาก ทำให้มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. อยู่มาก รวมถึงการเป็นทางผ่านของผู้ลักลอบเข้าเมือง จากชายแดนไทย - กัมพูชา ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากเช่นกัน

จากปัญหาข้างต้นล้วนเป็นปัญหาทางด้านความมั่นคง ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เช่น พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ และภาคส่วนอื่น ๆ ที่ดูแลความมั่นคงของประเทศ ซึ่งยังมีจำนวนไม่เพียงพออาชญากรรม หรือปัญหาอื่น ๆ ในพื้นที่ ทำให้แต่ละฝ่ายต้องมาบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครอง ซึ่งประกอบด้วย เจ้าพนักงานปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำงานเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดน เพราะด้วยบทบาทภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันนั้นย่อมต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และแก้ไขระบบการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีวิจัย ดังนี้

1.) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

2.) การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็น ที่ 5 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 นาย ประกอบด้วย

- 1.) ผู้บังคับหมู่กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จำนวน 1 นาย
- 2.) รองผู้บังคับหมู่กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จำนวน 1 นาย
- 3.) ลูกแถว กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จำนวน 8 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดและบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการจดบันทึกไว้แล้ว ได้แก่

1.1) หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2) หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4) เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2.) วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2.) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3.) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4.) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ช่วยสรุปผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครศึกษาดูงาน สภามหาวิทยาลัยและอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครศึกษาดูงานอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครศึกษาดูงานอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 สามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ดังนี้

1.1 ความรักและชื่นชอบในอาชีพ อส. เนื่องจากสมาชิก อส. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่เชิดหน้าชูตาของสังคม โดยอาจจะมีความชื่นชอบจากการมีคนในครอบครัวเป็นสมาชิก อส. มาก่อน หรือชื่นชอบจากบทบาทหน้าที่การทำงานที่ตัวสมาชิก อส. สามารถทำงานได้ในรูปแบบของสมาชิก อส. ได้

1.2 ค่าตอบแทน เพราะการเป็นสมาชิก อส. ได้รับค่าตอบแทนรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพตั้งแต่ 10,000 - 16,790 บาท ไม่รวมค่าเบี้ยหวัดอื่น ๆ ทำให้มีผู้สนใจเข้ามาสมัครเป็นสมาชิก อส. มากขึ้น แต่ปัจจุบันก็ยังคงมีความขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก

1.3 การได้ช่วยเหลือตอบแทนสังคม เพราะการเป็นสมาชิก อส. เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายปกครอง ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎรในพื้นที่ รวมทั้งได้แก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้กับประชาชน เช่น การบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและปราบยาเสพติด เป็นต้น

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 สามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ดังนี้

2.1 การสั่งการที่ล่าช้า เนื่องจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ หากเกิดเหตุการณ์ด่วนแล้วสมาชิก อส. ในพื้นที่จะรู้เหตุการณ์ก่อน แต่หากไม่ได้รับการสั่งการหรือการสั่งการล่าช้า ก็จะทำให้ไม่สามารถ ดำเนินการได้ทันเวลาที่ ต้องรอรับการสั่งการก่อนจึงจะสามารถออกปฏิบัติหน้าที่ได้

2.2 ยานพาหนะ เนื่องจากยานพาหนะที่กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 มี จำนวน 2 คัน แต่ปัจจุบัน มีรถยนต์รุ่นเก่า 1 คัน มีสภาพทรุดโทรม ทำให้เกิดปัญหาในการใช้งานอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งรถที่ใช้ได้อยู่ในปัจจุบัน ก็ไม่เพียงพอต่อจำนวนคนในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละครั้ง รวมถึงปัญหาการ เบิกค่าน้ำมัน ที่บางครั้งไม่ทันต่อสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องใช้รถในทันทีอีกด้วย

2.3 เพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 มีจำนวน 12 นาย แบ่งออกเป็น 1.) พลขับ จำนวน 2 นาย 2.) เจ้าหน้าที่ห้องวิทยุ จำนวน 2 นาย 3.) เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 นาย และ 4.) สมาชิก อส. ประจำกองร้อย จำนวน 7 นาย เพราะมีการแบ่งสมาชิก อส. ออกเป็นส่วนงาน ทำให้บางครั้งจำนวนคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องขอกำลังจากส่วนงานอื่น บางครั้งก็เกิดความ ได้เปรียบเสียเปรียบกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสมาชิก อส. บางคนไม่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิด ความไม่พอใจกัน หรือในบางครั้งมีการสื่อสารงานกันผิดพลาด ทำให้งานออกมาไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการ สั่งงานอีกด้วย

3. ศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5

3.1 เพิ่มค่าตอบแทน เนื่องจากสมาชิก อส. มีค่าตอบแทนขั้นต่ำอยู่ที่ 10,000 บาท ไม่เพียงพอ ต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต หากไม่มีอาชีพอื่นควบคู่ไปด้วย

3.2 เพิ่มสวัสดิการ เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ที่ปัจจุบันครอบคลุมเฉพาะตัวของสมาชิก อส. เท่านั้น โดยอยากให้มีการครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย ทั้งบุตร บิดา มารดา และคู่สมรส เพื่อให้เป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป รวมถึงการเพิ่มบำเหน็จ บำนาญ เนื่องจากบำเหน็จ บำนาญของสมาชิก อส. แตกต่างจากข้าราชการทั่วไป เพราะได้ในจำนวนที่น้อยกว่า ทำให้การที่สมาชิก อส. เกษียณอายุราชการ ไป ก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน กรณีศึกษา : กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษิตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งสามารถ นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จาก การศึกษาพบว่า แรงจูงใจหลักที่สมาชิก อส. เลือกที่จะมาทำอาชีพนี้ คือ ค่าตอบแทน เพราะปัจจุบันงานหา ยาก อีกทั้งการเป็นข้าราชการหรืออาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีนั้นก็หายากเช่นกัน แต่ สมาชิก อส. เป็นหนึ่งใน

อาชีพที่เป็นหน้าเป็นตาของคนในสังคม รวมถึงมีค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย จึงสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) ได้พัฒนาทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขภาวะ เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากร โดยแบ่งออกเป็นสองปัจจัย ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ซึ่งหากบุคลากรพอใจต่อบัญชีดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่ปัจจัยอีกกลุ่มคือ ปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factor) โดยปัจจัยกลุ่มนี้จะส่งผลให้เกิดความจรรีกรักภักดีกับองค์กร ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ได้แก่ สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก อส. ยังสอดคล้องกับคำนิยาม และความหมายของแรงจูงใจของ ปัญญา จันรอด (2548, อ้างถึงใน รัตนศักดิ์ เนียมโสภา, 2561, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจมี 2 รูปแบบ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขกับการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะเขาเองไม่ได้หวังค่าชมหรือรางวัลตอบแทน ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอก ทำอะไรจะต้องรับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ

อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) วงพัทธ์ร์ ภูพันธ์ศรี (2566, หน้า 35) ได้อธิบายว่า Abraham H. Maslow เป็นชาวอเมริกัน เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมากในเรื่องทฤษฎีจูงใจมนุษย์ (Theory of Human Motivation) ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

- 1.) ต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความรัก ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตน
- 2.) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก
- 3.) ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด
- 4.) ต้องเข้าใจพฤติกรรม หรือความต้องการของมนุษย์ว่าต้องการอะไร เพื่อจูงใจให้ตรงกับความต้องการนั้น

5.) มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการระดับล่างก่อน

ข้อวิจารณ์ของทฤษฎี Maslow

- 1.) ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
- 2.) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่
- 3.) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นระดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด

Abraham Maslow (1954, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 18) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham Maslow ได้ถูกพัฒนาขึ้นในปี 1940 โดยเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสำนักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดย Maslow ได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ระดับขั้น โดยที่ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จากนั้นมนุษย์จึงจะมีความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นไป ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ขั้น ได้แก่

- 1.) ความต้องการทางกายภาพพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) คือ ความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกาย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร การรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถดำรงชีพอยู่ได้แล้ว จึงจะมีความต้องการที่สูงขึ้น

2.) ความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย การมีอาชีพ การได้รับสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย ก็จะแสวงหาความรักและสังคม

3.) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการความรัก ความเข้าใจ ซึ่งเมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองก็จะเริ่มต้องการการยอมรับ

4.) ความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน ได้รับความสำคัญ รวมถึงการได้รับเกียรติ และความสำเร็จ หลังจากนั้นจึงจะเข้าสู่ความต้องการขั้นสุดท้าย

5.) ความต้องการประจักษ์ตนเอง (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการเข้าถึงจุดที่สามารถใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ มีอิสระในตนเอง ซึ่ง Maslow เห็นว่ามนุษย์เพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่สามารถบรรลุความต้องการนี้

Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13) กล่าวว่า จาก The Theory of Human Motivation (1943) Maslow เป็นนักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1.) คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด

2.) เมื่อได้รับการสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะตามมา

3.) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นระดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุดแบ่งเป็น 5 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (Physiological needs) เป็นจุดเริ่มต้นความต้องการของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร การนอน การหายใจ น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ

ชั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) เมื่อมีความพอใจในชั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

ชั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการตัดสินใจ

ชั้นที่ 5 ด้านต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ทฤษฎีตามระดับขั้นของ Maslow มีประโยชน์ในการแนะนำฝ่ายบริหารว่า ควรใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการระดับต่าง ๆ ของคนเหล่านั้น

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจพันธ์ สัจจรักษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครกาดินแดนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ดังนี้

1.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ สมาชิกมีแรงจูงใจมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ สมาชิกมีแรงจูงใจมากที่สุดในด้านสถานะอาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จากการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นเรื่องการสั่งการ ที่อาจมีความล่าช้าบ้างในบางครั้ง รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการเดินทางออกไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ไม่สะดวกในเรื่องยานพาหนะ และการเบิกเงินค่าน้ำมันรถที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่า สอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผลการวิเคราะห์พบว่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาวรรณ ทองชื่น (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า

1.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาด้านการประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ปัญหาการขาดความรู้ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้า มีความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ขาดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีทัศนคติที่ไม่ตรงกัน และข้าราชการมองหาความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3.) ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการปรับทัศนคติ แนวความคิด สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ควรสร้าง Work life Balance คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ควรเปิดโอกาสให้ตำแหน่งประเภททั่วไปได้มีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับประเภทวิชาการ ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรจัดให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานควรเป็นในรูปแบบความชอบ ความถนัด

4.) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์การผู้บริหาร และบุคลากร

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง การให้เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่สมาชิก อส. เนื่องจาก สมาชิก อส. มีรูปแบบงานหลายอย่าง อีกทั้งมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เงินค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เนื่องจากราคาสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่มีราคาสูงขึ้น รวมถึงสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่คุ้มครองเฉพาะตัวสมาชิก อส. ไม่คุ้มครองถึงครอบครัว เช่น บิดา มารดา บุตร และคู่สมรส ทำให้เหตุผลเหล่านี้ เป็นข้อเสนอหลักที่สมาชิก อส. ทุกนายอยากให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัยและบทบาทหน้าที่ที่งานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีการเสนอในเรื่องการปฏิบัติงานที่ควรมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้าง

แรงจูงใจให้กับสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงานต่อไป เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผลการวิเคราะห์พบว่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ : กรณีศึกษาของกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ประกอบด้วย การมีสภาพสังคมในที่ทำงานที่ดี การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การที่อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพความมั่นคงสูง มีเกียรติ การได้รับการมอบหมาย งานที่เหมาะสม และการมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ประกอบด้วย การขาดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมีทัศนคติความคิดที่ไม่ตรงกัน มีความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายงาน และการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ล่าช้า โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย ควรมีการ ปรับทัศนคติ แนวความคิด สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี ควรมีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม และในส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจของ ข้าราชการ ประกอบด้วย การมอบหมายงานให้เหมาะสม การสร้างสังคมในการทำงานที่ดี การมีค่าตอบแทนที่ เป็นธรรม การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการสร้าง อาชีพข้าราชการให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พารินทร์ แก้วสวัสดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบ ค่าป่วยการหรือสวัสดิการ สุดท้าย คือ ภาพการทำงานและความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน ในส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้การ สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างเพียงพอ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย มณฑาสวรรณ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลอำเภอท่าหลวงที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการ ชื่นชม ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และความภูมิใจใน เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ในการเป็นสมาชิก อส.

2.) การบริหารจัดการและมุมมองการพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพกำลังพล การเพิ่มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างทัศนคติที่ดี และการทำงานเป็นทีม

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินพิชญ์ ทองประดับ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เสริมสร้างและลด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลอำเภอองครักษ์ที่ 3 กรณีศึกษาที่ทำการ ปกครองอำเภอองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 เสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาของร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 ให้เสนอต่อกระทรวงมหาดไทย ให้มีการทบทวนค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงบำเหน็จ บำนาญของสมาชิก อส. ให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะถ้าหากมีการปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงบำเหน็จ บำนาญของสมาชิก อส. จะทำให้มีผู้สมัครเป็นสมาชิก อส. เพิ่มมากขึ้น รวมถึงเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของสมาชิก อส. ได้อีกด้วย

1.2 เสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาของร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 ให้มีการซ่อมแซมยานพาหนะในการออกปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อส. ให้มีความพร้อมต่อสถานการณ์ที่จะขึ้น รวมถึงประสานฝ่ายการเงินในการออกบิลน้ำมันเร่งด่วน ควรมีแนวทางที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์

1.3 จัดประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชาของสมาชิก อส. และสมาชิก อส. ของกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอวังน้ำเย็นที่ 5 เพื่อประชุมวางแผนการทำงาน ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้เข้าใจกัน เพื่อเป็นการลดปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันระหว่างปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในระดับเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) เพื่อทราบถึงรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยละเอียด

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในจังหวัดอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาของการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชชัย มณฑาสวรรณ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดน อำเภอท่าหลวง ที่ 9 (ที่ทำการปกครอง) จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พารินทร์ แก้วสวัสดิ์. (2565). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการทางการพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 2(2), หน้า 22.
- ยุภาวรรณ ทองชื่น. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รัฐศิริินทร์ วังกานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ* มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ลินพิชญ์ ทองประดับ. (2564). *ปัจจัยที่เสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองร้อยอาสา รักษาดินแดนอำเภอองครักษ์ ที่ 3 กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สัจจพันธ์ สัจจารักษ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี*. นวัตกรรมรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักอำนวยการกองอาสา รักษาดินแดน. (ม.ป.ป.). *ประวัติสำนักอำนวยการกองอาสา รักษาดินแดน*. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2567, จาก https://multi.dopa.go.th/asa/info_organ/about1.