

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา



สุรสิทธิ์ ลอยลม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา



สุรสิทธิ์ ลอยลม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของ
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของ
มหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร.รัชศรี เกียรติบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ พรรณนุภา นพรัตน์)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

พฤษภาคม 2558



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจาก ดร.รัชต์ศรี เกียรติบุตร ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อย และข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ในการพิจารณาเครื่องมือ คือ 1. ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ดร.พงษ์สนิทธิ คุณนะลา อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา 3. คุณสุทิน จันทร์งาม เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัวที่เป็นผู้ให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณรุ่นพี่ เพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในระหว่างการศึกษาด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานศึกษาค้นคว้านี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

การค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ หากมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ คงจะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สุรสิทธิ์ ลอยลม

ชื่อเรื่อง: ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิก

กองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สุรสิทธิ์ ลอยลม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม.สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,

มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558

ที่ปรึกษา: ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร

คำสำคัญ: สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา, ประสิทธิภาพ

บทคัดย่อ

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา โดยศึกษาจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่จังหวัดพะเยา แบ่งเป็นกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่ 2 และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอจำนวน 9 อำเภอ ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าแปลผลเท่ากันอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานการศึกษสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยจูงใจ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยจูงใจต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาในภาพรวม แตกต่างกัน

Title: THE EFFICIENCY OF PERFORMANCE ASSIGNED TO VOLUNTEER GUARD OF PHAYAO PROVINCE.

Author: Surasit Loylom, Independent Study M.P.A. in Public Policy, University of Phayao, 2015

Advisor: Dr.Raksi Kiattibutra

Keywords: The volunteer guard of Phayao province, the Efficiency

ABSTRACT

The study about Efficiency of Performance Assigned to Volunteer Guard of Phayao province by study from the volunteer guard in Phayao province, there are the volunteer territorial defence division Phayao 2 and 9 the volunteer territorial defence division of districts. This study aimed (1) to study the role of the volunteer guard of Phayao province (2) to study personal factor and motivation factor that affect the efficacy of performance of the volunteer guard of Phayao province (3.) to study the relationship between personal factor and motivation factor and the Efficiency of Performance Assigned to volunteer guard of Phayao province. This research was quantitative research. Instrument used was the representative sample questionnaire in the area.

The research results showed that the Efficiency of Performance Assigned to volunteer guard of Phayao province. The overall of 5 aspects were at a high level. When considering in each aspect, the aspect which had the highest average score was working condition and stability of work which is interpreted in much level. The second was Responsibility which is interpreted in much level. Feature of work is interpreted in much level. The lowest average score is compensation and welfare which is interpreted in moderate level. From Hypothesis testing, the study of the first hypothesis found that personal factor of the volunteer guard of Phayao province who has the different gender, age, education, work experience. The Efficiency of Performance Assigned to volunteer guard of Phayao province in overall wasn't different and it didn't affect the efficacy of performance. The second hypothesis found that the motivation factor of the volunteer guard of Phayao province was different. The Efficiency of Performance Assigned to volunteer guard of Phayao province in overall was different

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
	ขอบเขตของการศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	7
	แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	10
	ประวัติความเป็นมาของกองอาสารักษาดินแดน.....	19
	โครงสร้าง ลำดับชั้นบังคับบัญชา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กองอาสารักษาดินแดน.....	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	42
3	วิธีดำเนินการศึกษา.....	43
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา	52
ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับ มอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา	56
ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	62
การทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	63
สรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	64
5 บทสรุป.....	66
สรุปผลการศึกษา.....	66
อภิปรายผลการศึกษา	70
อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก แบบสำรวจความคิดเห็น.....	79
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).....	84
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ.....	50
2 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุ	50
3 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามประสบการณ์	51
5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ในภาพรวม.....	52
6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ด้านลักษณะงาน.....	52
7 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ด้านความรับผิดชอบ.....	53
8 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ด้านสภาพการทำงาน	54
9 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	54
10 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด พะเยา ด้านความมั่นคงในงาน.....	55
11 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับ มอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม	56
13 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา	57
14 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ.....	58
15 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง.....	58
16 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	59
17 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	60
18 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ	61
19 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน	61
20 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยจูงใจ	62

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม.....	4
2 ลำดับความต้องการตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy needs.....	27
3 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน.....	27
4 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด จังหวัด.....	28
5 แผนผังจัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ.....	29
6 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองอาสารักษาดินแดน เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นภายใต้การกำกับของกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497, 10 กุมภาพันธ์ 2547, หน้า 1) เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองทัพอากาศ โดยผู้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บังคับบัญชาของอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง โดยมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) อันได้แก่ราษฎรในท้องถิ่นที่อาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยผ่านกระบวนการ ขั้นตอน ตามระเบียบและกฎหมาย แต่ไม่มีฐานะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของทางราชการ มีหน้าที่ในการบรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติ และการกระทำของข้าศึก ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม ป้องกันการจารกรรม ฟัง และรายงานข่าวของข้าศึก ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการ และตัดทอนกำลังข้าศึก เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น แต่ในปัจจุบันสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นโดยได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทที่สำคัญ ได้แก่ (กรมการปกครอง, สื่อออนไลน์)

1. **การบริการประชาชน** โดยสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจะทำงานร่วมกับฝ่ายปกครองจัดให้บริการแก่ประชาชน อาทิ การบริการด้านจราจร ตรวจสอบการใช้รถใช้ถนน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ และเสียชีวิตของประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อย

2. **การรักษาความสงบเรียบร้อย** ซึ่งกองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยขึ้นตรงกับกระทรวงมหาดไทย จึงมีหน้าที่หลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้บังเกิดผล โดยปฏิบัติภารกิจร่วมกับฝ่ายปกครอง ทหารและตำรวจ

3. **การแก้ไขปัญหาเสพติด** โดยสมาชิก อส. ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ เพื่อดำเนินการปราบปรามยาเสพติด การตรวจสถานบริการเพื่อค้นหายาเสพติด การเฝ้าระวังจุดตรวจ การบำบัดฟื้นฟูผู้เสพ และผู้ติดยาเสพติด นำผู้ติดยาเสพติดเข้าสู่ระบบการบำบัดรักษาจากสถานพยาบาลของรัฐบาล ส่วนกลุ่มผู้เสพจะต้องนำเข้าสู่ระบบการบำบัดรักษาและพัฒนาโดยใช้ชุมชนบำบัด กรมการปกครองได้ร่วมกับกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และการเฝ้าระวัง เลิกใช้ยาเสพติดอย่างยั่งยืน โดยดำเนินการด้านการสร้างหมู่บ้าน/ชุมชน

เข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด ซึ่งสมาชิก อส. ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับองค์กร ภาครัฐ เอกชน ประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนในพื้นที่ ในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด ร่วมปฏิบัติงานกับชุดปฏิบัติการประจำ ตำบล นอกจากนี้ยังมี “โครงการเยาวชนอาสาสมัครรักษาดินแดนต้านภัยยาเสพติด” เพื่อใช้พลัง เยาวชนอาสาสมัครรักษาดินแดนในการเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน โดยอบรมให้เยาวชนเห็นภัยยาเสพติดไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง และช่วยกันสอดส่องดูแลด้านภัยยาเสพติดในสังคมของตน จะเป็นผล ทำให้เยาวชนมีจิตสำนึก ในการเป็นเยาวชนที่ดี ส่งผลให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต

4. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อาทิ จัดให้มีการฝึกอบรมให้มีความรู้ในเรื่องการ ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีการฝึกซ้อม และจัดหน่วยปฏิบัติไว้ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที

5. การปฏิบัติการจิตวิทยา สมาชิก อส. มีบทบาทในการทำงานร่วมกับประชาชน การพัฒนาชุมชน การอำนวยความสะดวก เป็นธรรม พัฒนาหมู่บ้าน สร้างและซ่อม สิ่ง สาธารณประโยชน์ เช่น ถนน เหมือง ฝาย การแสดงดนตรีในงานต่าง ๆ การบริการตัดผม และ การบริการด้านอื่น ๆ

6. การจัดระเบียบสังคม การตรวจสถานบริการตามนโยบายจัดระเบียบสังคมของ กระทรวงมหาดไทย เช่นการสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจในการ ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานบริการ การหาข่าวอาชญากรรมและ การกระทำผิดในพื้นที่ รวมทั้งผู้มีอิทธิพลและแหล่งอบายมุขต่าง ๆ

7. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ได้จัดชุด “อส. ท่องเที่ยว” ดูแลสถานที่แหล่งท่องเที่ยว ต่าง ๆ อำนวยความสะดวกบริการข้อมูลแนะนำสถานที่ ท่องเที่ยวภายในประเทศและรักษา ความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว ฯลฯ

จากบทบาทหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้นของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) จะเห็น ว่ามีการกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้นจากอดีต แต่จำนวนสมาชิก อส. ยังคงมีจำนวนเท่าเดิม ซึ่งปัจจุบัน กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดกรอบอัตราสมาชิก อส. ในจังหวัดพะเยา ให้มีได้เพียง 185 คน แต่ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 228 คน และจะลดลงในทุกปี เนื่องจากการเกษียณอายุ การตาย และลาออกของสมาชิก อส. ซึ่งในจำนวนเท่านี้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเร่งด่วนได้ ยิ่งใน สภาวุฒิสภาปัจจุบันในยุคของคณะ คสช. เป็นรัฐบาล ที่ได้ใช้กำลังสมาชิก อส. ร่วมกับตำรวจ ทหาร ในการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด เพราะจำนวนที่น้อย ปริมาณงานที่ มาก และสมาชิก อส. จำนวนมากอายุมากกว่าห้าสิบปี เป็นต้น โดยจังหวัดพะเยามีโครงสร้าง การบังคับบัญชาของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนแบ่งเป็นสองส่วน คือ 1. กองบังคับการกอง อาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดพะเยา (บก.อส.จ.พ.ย.) โดยมีสมาชิก อส. กองร้อยอาสาสมัคร

ดินแดนจังหวัดพะเยาที่ 2 เป็นกองกำลังในการบังคับบัญชาของกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดพะเยา มีภารกิจหน้าที่ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด ทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ และการ สนับสนุนอำเภออื่น ๆ ตามที่อำเภอร้องขอการการสนับสนุน เนื่องจากการขาดแคลนกำลังพล โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในจังหวัด 2. กองร้อยอาสา รักษา ดินแดนอำเภอ โดยมีสมาชิก อส. กองร้อยอาสา รักษา ดินแดนของแต่ละอำเภอ เป็นกองกำลังใน การปฏิบัติภารกิจ

ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนโดยศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผล ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน เช่น เพศ อายุ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้จะนำมาวิเคราะห์และพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดพะเยา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภารกิจของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติ หน้าที่ของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน จังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

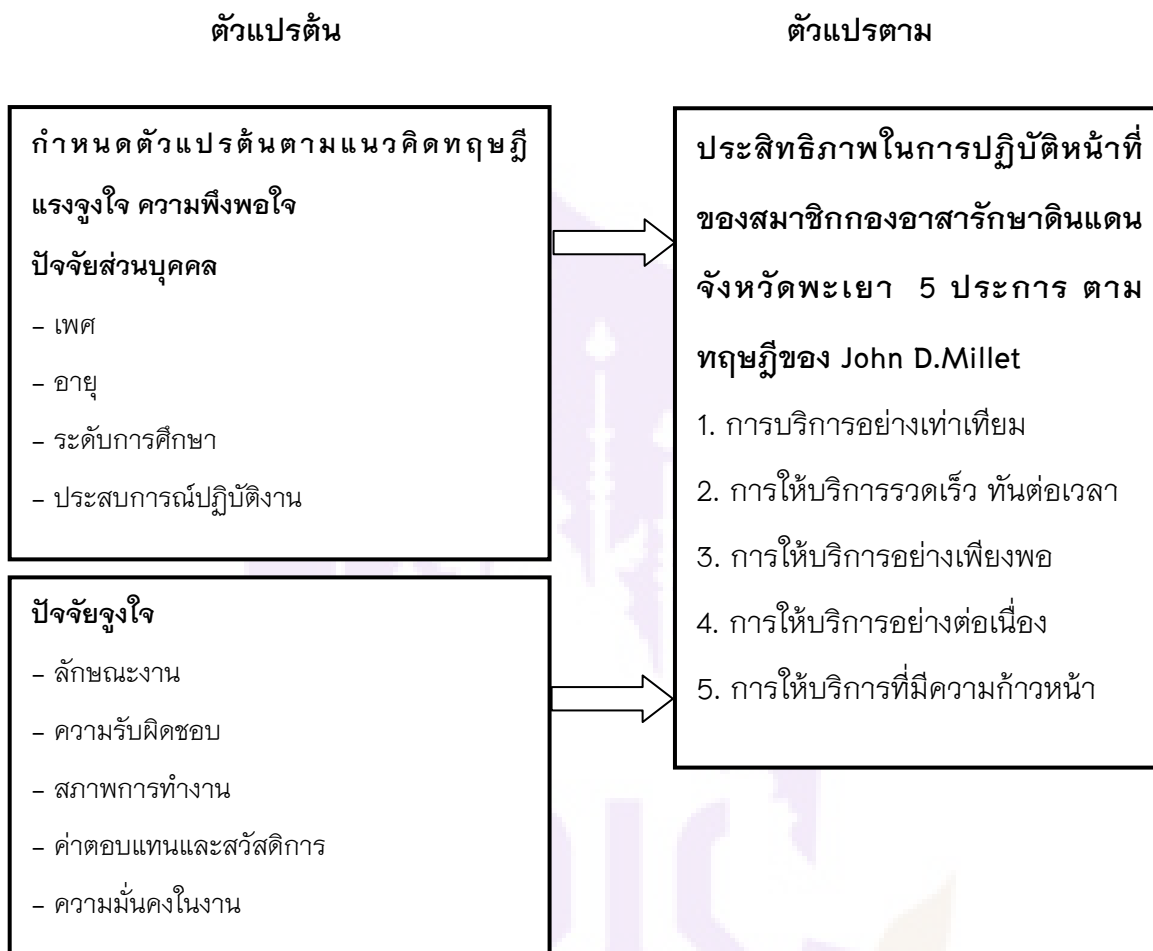
ขอบข่ายด้านประชากร

สมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน(อส.) กองร้อยอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดพะเยา จำนวน 228 คน

ขอบข่ายด้านเนื้อหา

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 8 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง เช่น การศึกษาเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้ความสามารถ, องค์ประกอบ, ส่วนประกอบ, เช่น ปัจจัยในการผลิต, เครื่องอาศัยยังชีพ เป็นต้น แต่ในงานวิจัยนี้หมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ ประสบการณ์ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน การปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัย คุณลักษณะส่วนตัวของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ ประสบการณ์ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมของคนในสังคมหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติและสืบทอดกันมา

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง โดยในที่นี้หมายถึงระดับคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน 5 ด้าน ได้แก่ 1. การบริการอย่างเท่าเทียม 2. การให้บริการรวดเร็ว ทันต่อเวลา 3. การให้บริการอย่างเพียงพอ 4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5. การให้บริการที่มีความก้าวหน้า

ภารกิจ หมายถึงการสั่งใช้สมาชิกอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผนการสั่งใช้หรือคำสั่งให้ปฏิบัติตามแผนยุทธการนั้นๆ

กองอาสารักษาดินแดน หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดนพ.ศ. 2497 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองทัพต่าง ๆ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็น ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ กองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครอง เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.)

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือ อส. หมายถึงราษฎรที่มีคุณสมบัติ และลักษณะตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เป็นผู้อาสาสมัครหรือได้รับการ คัดเลือกเขา เปนสมาชิกซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วย 3 ประเภทคือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำกองและประเภทกองหนุน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดพะเยา
2. ทำให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกองอาสา รักษาดินแดน ได้อย่างชัดเจน
3. สามารถนำผลการศึกษารวบรวมไปพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดพะเยา และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการ แก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสาสมัครกาชาด (อส.) จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ
3. ประวัติความเป็นมา ของอาสาสมัครกาชาด
4. โครงสร้าง ลำดับชั้นบังคับบัญชา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ของอาสาสมัครกาชาด

ส่วนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ของงานวิจัยเป็นกรณีศึกษาของสมาชิกกองอาสาสมัครกาชาดจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาถึงตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการทำงานในระบบราชการเป็นสำคัญ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หมายถึง “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และในอีกความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ตามที่สำนักงาน ก.พ. (2538, หน้า 2 อ้างอิงใน ศิริวิทย์ คลี่สุวรรณ, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา โดยจะสามารถมองได้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิตที่ออกมา (output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. แง่มุมของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้ง เงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. แง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. แง่มุมของผลลัพธ์ (output) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักษณ์านนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547, หน้า 91-92) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ไว้ในหนังสือศัพท์การบริหาร ซึ่งมีหลายความหมายคือ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้ทรัพยากร เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้ามา (input) และผลที่ออกมา (output) โดยมีจุดหมายคือการทำให้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด

3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์ (2538, หน้า 2) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการจะพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

โดยจะเห็นว่าประสิทธิภาพมีความหมายถึงการทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งที่คุ้มค่า รวดเร็ว และเกิดผลที่ดี โดยการใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายในเรื่องของประสิทธิภาพ ดังนี้

ไรอัน และ สมิท (Ryan & Smith, 1954, p.276) อธิบายถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดผลดีกับการลงทุนที่ได้ลงทุนไป ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงาน และจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ๆ

มิลเล็ท (Millet, 1954, p.4) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) โดยยึดหลักว่าคนเราทุกคนเกิดมาทุกคนเท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมกันนั้น หมายถึง ประชาชนทุกคนควรมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งกฎหมายและทางการเมือง การให้บริการของรัฐจะต้องไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ผิวหรือความยากจน ตลอดจนสถานะทางสังคม

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service) จะไม่มีผลงานสาธารณะใด ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หากไม่ตรงต่อเวลาหรือทันต่อเหตุการณ์ เช่น รถดับเพลิงมาถึงหลังจากไฟไหม้หมดแล้ว การบริการนั้น ก็ถือว่าไม่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและน่าพอใจ

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) นอกจากให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และให้อย่างรวดเร็วแล้ว ต้องคำนึงถึงจำนวนคนที่เหมาะสม จำนวนความต้องการในสถานที่ที่เพียงพอในเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) คือการให้บริการตลอดเวลาต้องพร้อมและเตรียมตัวบริการต่อความสนใจของสาธารณะชนเสมอ มีการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ เช่นการทำงานของตำรวจจะต้องบริการตลอด 24 ชั่วโมง

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service) เป็นการบริการที่มีความเจริญคืบหน้าไปทั้งทางด้านผลงานและคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย แนวคิดเชิงปทัสสถาน (Normative Concepts) แนวคิดเชิงประจักษ์ (Empirical Concepts)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือการทำงานที่ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยมองว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ดูจากผลที่ได้รับของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 198) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าเป็นกิจกรรมที่หน่วยงาน ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ เพื่อให้ทราบว่างานที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านคน และอุปกรณ์ให้น้อยลง แต่เพิ่มการทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกมากขึ้น ซึ่งคำ

ว่าประสิทธิภาพจะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้มากน้อยเพียงใด

อำนาจ แสงสว่าง (2536, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า คือ อัตราการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลว่า มีความเหมาะสมในระดับใด นอกจากนี้ก็จะมีการประเมินศักยภาพของบุคคลในการทำงานในตำแหน่งที่นั้น จะต้องมีการเพิ่มเติมประสบการณ์ในทางด้านใดบ้าง จึงจะทำให้การทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น มีความสมบูรณ์

ซาลินิค (Zaleanick, 1958, p.40) ได้ให้คำจำกัดความประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงาน จะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองของความต้องการ จากความต้องการภายในและความต้องการภายนอก (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

จากการศึกษาข้างต้นได้ศึกษาถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายความหมายโดยสามารถสรุป ได้ว่า ประสิทธิภาพ คือการทำงานที่ได้ประโยชน์สูงสุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และต่อจากนี้จะเป็นการศึกษาความหมายของแนวคิดการจูงใจ และแนวคิดความพึงพอใจ ดังนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

“การจูงใจ” ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” หรือจะหมายถึงวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์การหรือ

หน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน จึงมีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและได้ผลดี ดังนั้นผู้บริหารควรจะนำแนวคิดแรงจูงใจมาใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง โดยความหมายแรงจูงใจดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p.70) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึง การกระตุ้นหรือการเร่งเร้า เพื่อให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน อันจะเป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในที่เป็นพลังที่จะดำเนินการใด ๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การกระตุ้นหรือการเร่งเร้าที่จะดำเนินการเพื่อสนองความต้องการ หรือความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจนั้นจะมีทั้งที่อาศัยวิธีการเชิงบวก และเชิงลบ

วัลย์ลักษณ์ ผดุงเจริญ (2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลหรือหมู่คณะ ได้มีโอกาสมีกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้คนขององค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าที่จะเป็นไปได้

อีกทั้งยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจของนักคิดชาวต่างประเทศที่กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น โดยได้ตั้งสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
3. ความต้องการของคน มีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ตามลำดับความต้องการในเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

ซึ่งจากสมมติฐานข้างต้น Maslow จึงได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 อันดับ ตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย

เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนอง ความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางตรงคือมีการจัดสวัสดิการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย หรือ ทางอ้อม คือ จ่ายเงินค่าจ้าง

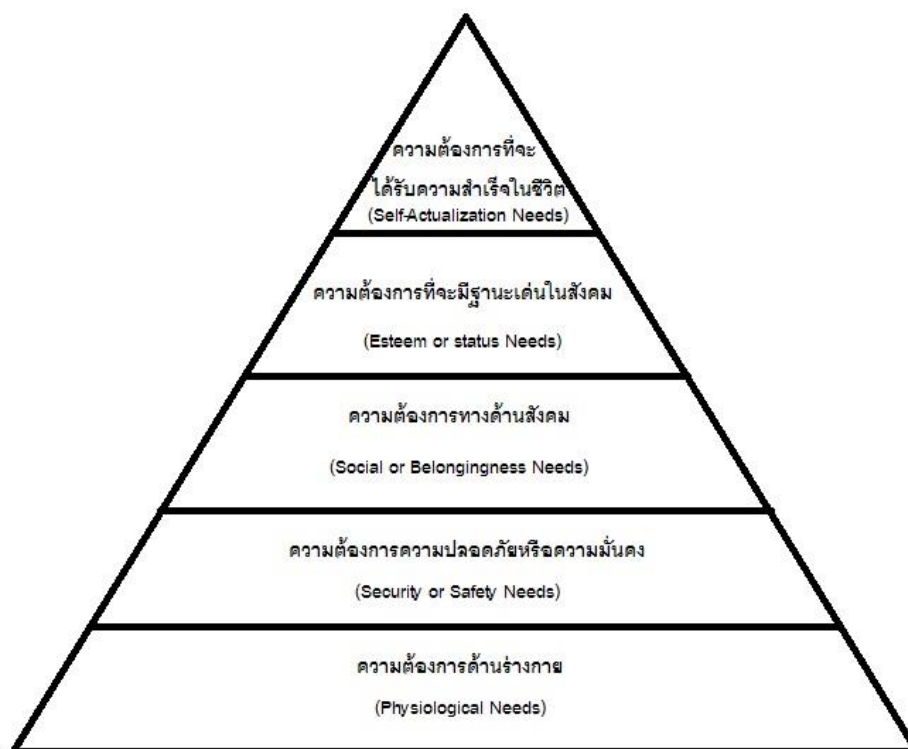
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน โดยมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการเข้าสังคม และอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาก็คือจะเป็นความต้องการที่จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่อยากจะประสบผลสำเร็จในชีวิต ตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีของ Maslow ซึ่งให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะมีเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการทั้ง 5 ชั้นจะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองตามลำดับชั้น



ภาพ 2 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy needs

ซึ่งจากทฤษฎีดังกล่าว มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา จะประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่น ๆ อีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและพอใจต่อความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา
2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progression Principle) กล่าวคือ ลำดับชั้นความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้วนั้น จะเห็นว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนอง

ความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่าแต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมรับสภาพ ไม่มีการ ดันรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุความต้องการระดับสูงสุด คือการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Theory motivation) ทฤษฎีนี้ได้เสนอความต้องการในด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์ เรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอด ไปจนถึงความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่าและพัฒนาตนเองก้าวหน้ายิ่งขึ้น มาสโลว์ ถือว่าการเรียงลำดับความต้องการนี้มีความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเป็นตัวผลักดันพฤติกรรมในด้านความพึงพอใจด้านต่าง ๆ

ดังนั้นความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์กับปัจจัยพื้นฐานทางสังคมในการดำรงชีพ และเป็นความต้องการที่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว โดยมีแนวคิดของนักคิดอีกท่านหนึ่ง ที่ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจ โดยดัดแปลงแนวคิดจากมาสโลว์ ในอีกด้านที่น่าสนใจ ดังนี้

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, p.33-37) ศาสตราจารย์ด้านการบริหารได้ประยุกต์ความคิดทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มาเป็นรูปแบบการจูงใจในคนงาน โดยแมคเกรเกอร์เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยเกียจคร้าน พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบที่จะเป็นผู้นับตามมากกว่าเป็นผู้นำ นอกจากนี้มนุษย์มีความเห็นแก่ตัว คิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์การ มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบ หรือ ทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวก หรือ ทฤษฎี Y ดังนี้

1. ทฤษฎี X ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงลบไว้ คือ มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเสมอเมื่อมีโอกาส

1.1 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจบังคับ เช่น การข่มขู่ การควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อให้ให้คนทำงานตามที่ได้กำหนดไว้

1.2 คนส่วนมากพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น

2. ทฤษฎี Y ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงบวกไว้คือ

2.1 คนมักจะชอบทุ่มเทแรงกายแรงใจ กำลังสมองไปในการทำงาน โดยถือเสมือนการทำงานเป็นเหมือนการพักผ่อน

2.2 การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช่อำนาจข่มขู่ บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะทำงานด้วยตัวของเขาเอง มีความรับผิดชอบต่องานด้วยตัวเอง และผู้บังคับบัญชาควรใช้วาจาสุภาพ

2.3 คนส่วนมากมีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มที่จะปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้า

จากทฤษฎีของ แมคเกรเกอร์ (Mc Gregor) สรุปได้ว่า การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ จุลลวงนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะใช้วิธี การจูงใจแบบทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น หากผู้บริหารมองคนหรือผู้ปฏิบัติงานในด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้บริหารจะละเลยการควบคุมผู้ปฏิบัติงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันนี้ได้มีการทำทฤษฎี Y มาประยุกต์ใช้ แล้วก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์การต่าง ๆ มากมาย

ทฤษฎีของนักคิดอีกท่านหนึ่งที่มีแนวคิดคล้ายกับทฤษฎีของ แมคเกรเกอร์ โดยมีการใช้ปัจจัยสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation 3 Hygiene Theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) คือ

1. ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ Herzberg และคณะพบว่าผู้ที่ไม่มี

ความสุขใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพราะภาวะแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขภาพอนามัย” (Hygiene Factor) ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทาง การแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกระทำของแพทย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรค เป็นแต่เพียงป้องกัน และรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการ รักษาโรค แต่ถ้าปราศจาก สิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีความสำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
 2. การนิเทศ (Supervision)
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors)
 4. สภาพการทำงาน (Work Condition)
 5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefits)
 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
 7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
 9. สถานภาพของตำแหน่ง (Status)
 10. ความมั่นคงในงาน (Security)
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองของความ ต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่
1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)
 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work Itself)
 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยทางแวดล้อม ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจว่าชอบหรือไม่ชอบอย่างไร

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติกระทำ ได้แก่ ความต้องการความสมหวังในชีวิต ความต้องการความยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และส่วนที่เป็นเงื่อนไขหรือได้รับการควบคุม ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สวัสดิการ และการควบคุมด้วยการลงโทษอย่างเข้มงวด เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรนั่นเอง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ได้แก่ โอกาสความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ได้แก่ นโยบายขององค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้เพราะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติกระทำ ได้แก่ ความต้องการความสมหวังในชีวิต ความต้องการความยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และส่วนที่เป็นเงื่อนไขหรือได้รับการควบคุม ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สวัสดิการ และการควบคุมด้วยการลงโทษอย่างเข้มงวด เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความสุข ความสบาย ที่เกิดจากการเข้าร่วมได้รู้ได้เห็นในกิจกรรมนั้น ๆ (Phillip Applewhite, 1956, p. 6)

ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความสุข ความสบายใจ ที่ได้เห็น ได้ร่วมกิจกรรม (Benjamin Walman, 1973, p. 384)

ความพึงพอใจ หมายถึง ทำที่ทั่วๆไป ที่เป็นผลมาจากทำที่ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
3. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (แน่งน้อย พงษ์สามารถ, 2519, หน้า 259)

ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่จะผลักดันให้บุคคลบรรลุความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ (ทวีชัย วิริยะโกศล, 2531, หน้า 19)

สมยศ นาวิการ (2523, หน้า 391) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานว่าคือ ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่าง หนึ่ง ความพึงพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบ ได้ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎี แล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะต้องให้เกิดความพึงพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้ จะ เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

เปล่งศรี อังคนินันท์ (2526, หน้า 27) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความพึงพอใจที่มีต่องานหรือองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้าน ต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา ความพึงพอใจอาจ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป

มิเชล เบียร์ (Micheal Beer) (1964, หน้า 34-35) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ ว่า เป็นทัศนคติของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ฟิลิป แอปเพอร์ไวต์ (Phillip Applewhite) (1965, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความ พึงพอใจ ไว้ว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความสุข ความสบายที่เกิดจากการเข้าร่วมได้รู้ได้เห็นในกิจกรรมนั้นๆ

เบนจามิน วูลแมน (Benjamin Wolman) (1973, หน้า 384) ได้ให้ความหมายของความ พึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ทำที่ทั่วๆไป ที่เป็นผลมาจากทำที่ที่มีต่อสิ่งต่างๆ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
3. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่าเป็น ความรู้สึกของบุคคลนางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ

สมยศ นาวิกการ (2529, หน้า 6) กล่าวถึงแนวความคิดของ ปีเตอร์ (Peters) ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้คือ

1. กลยุทธ์ (strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณา จุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์การ โอกาส และอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (structures) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ระบบ (systems) ระบบขององค์การช่วยให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมงาน
6. ความสามารถ (skill)
7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

3. ประวัติความเป็นมาของกองอาสารักษาดินแดน

ก่อนปี พ.ศ. 2454 เมื่อเกิดภาวะสงครามจะมีราษฎรที่ไม่ใช่ทหารรวมตัว “อาสา” ต่อสู้กับข้าศึกเพื่อรักษาแผ่นดินไว้ เช่น ชาวบ้านบางระจัน ตึกเมืองถลางคือ ท้าวเทพกระษัตรี และท้าวศรีสุนทรกู้อิสรภาพเมืองนครราชสีมา คือ ท้าวสุรนารี เป็นต้น

ปี พ.ศ. 2454 – 2496 รัชกาลที่ 6 ทรงโปรดเกล้าฯ สถาปนากองเสือป่าขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2454 เป็นกองพลอาสาสมัครเพื่ออบรมข้าราชการและประชาชนให้รักชาติ รู้หน้าที่ ในการป้องกันประเทศ จากนั้นได้มีความพยายามจัดตั้งหน่วยพลเรือนอาสา หรือราษฎรอาสา ให้เป็นระบบทั้งในยามปกติ และสงครามมีการนำแนวคิดจากต่างประเทศใช้สมัยจอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี มี พ.ร.บ. กำหนดหน้าที่คนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484 และ พ.ร.บ. ให้อำนาจในการเตรียมการป้องกันประเทศ พ.ศ. 2484 เพื่อฝึกอบรมคนไทยให้รู้จักหน้าที่ในการป้องกันประเทศในเวลาสงครามโดยมอบให้กระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ

ปี พ.ศ. 2497 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 ให้ พ.ร.บ. กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีผลบังคับใช้

กระทรวงมหาดไทยจึงถือเอาวันที่ 10 กุมภาพันธ์ ของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนาของอาสาสมัครรักษาดินแดนตราฉบับปัจจุบันเป็นปีที่ 58 (สำนักอำนวยการกองอาสาสมัครรักษาดินแดน, สื่อออนไลน์)

หลักการ และเหตุผลของการจัดตั้งกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

การป้องกันประเทศเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนโดยที่การป้องกันประเทศชาติในสถานการณ์สงครามปัจจุบันเป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคนที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือและจะต้องได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและจัดหน่วยการบังคับบัญชาเตรียมไว้ในยามปกติมีกำลังสำรองไว้ช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติทั้งยามปกติ และยามสงคราม

บทบาทภารกิจของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน ในอดีต

กองอาสาสมัครรักษาดินแดนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกองอาสาสมัครรักษาดินแดน พ.ศ.2497 กำหนดไว้มาโดยตลอด นับแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 โดยมีกำลังสำคัญ คือ สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน หรือสมาชิก อส. ในทุกจังหวัด/อำเภอ/กิ่งอำเภอทั่วประเทศ สมาชิก อส. เป็นกำลังพลกึ่งทหารของฝ่ายปกครองรับสมัครจากราษฎรที่อาสาเข้ามา มีการควบคุมบังคับบัญชาและรักษาระเบียบวินัยเช่นเดียวกับทหาร ตำรวจ มีการฝึกฝนและอบรมเป็นอย่างดีซึ่งในระยะแรกของการจัดตั้งกองอาสาสมัครรักษาดินแดน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อส. ส่วนใหญ่ เป็นไปในลักษณะสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการบรรเทาสาธารณภัยและการหาข่าวตามที่กำหนดในกฎหมายเป็นสำคัญ

ต่อมาสถานการณ์การก่อการของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย (พคท.) ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทางราชการจึงได้ใช้กำลังของสมาชิก อส. เข้าร่วมปราบปรามซึ่งสมาชิก อส. ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ เสียสละจนมีผลงานและวีรกรรมเป็นที่ยอมรับและมีส่วนทำให้สถานการณ์ดังกล่าวสงบจนปัจจุบันอย่างไรก็ตาม สมาชิก อส. ก็ได้พลีชีพกับความสำเร็จดังกล่าวเป็นจำนวนมาก

บทบาทภารกิจของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน ในปัจจุบัน

หลังจากสถานการณ์การต่อสู้กับคอมมิวนิสต์ได้คลี่คลายจนสามารถยุติการสู้รบลงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจึงปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของสมาชิก อส. ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสาสมัครรักษาดินแดน พ.ศ.2497 ซึ่งกำหนดไว้ 6 ประการคือบรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก, ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับ

พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ, รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม, ป้องกันการจารกรรม สดับตรับฟังและรายงานข่าว, ทำความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ ฝ่ายทหารตามที่ทหาร ต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก, เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุน กำลังทหารได้เมื่อจำเป็นภารกิจในปัจจุบันที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ที่สำคัญคือ

1. การบริการประชาชน

สมาชิก อส.ปฏิบัติภารกิจร่วมกับฝ่ายปกครองตามโครงการบริการประชาชนแบบ เบ็ดเสร็จ และ “โครงการอส.บริการประชาชน” ซึ่งเป็นโครงการที่กรมการปกครองสนองตบ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยนอกเหนือจากการให้บริการอื่น ๆ ที่ดำเนินการ อย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว อาทิการให้บริการนอกเวลาราชการโดยไม่พักเที่ยงหรือการให้บริการ ในช่วงวันหยุดเป็นต้นให้มีการดำเนินการตามโครงการ อส. บริการประชาชนโดยคัดเลือก สมาชิก อส. ที่มีบุคลิกดี มีวินัย มีความรู้ มีทัศนคติ และมีกริยาท่าทางวาจาที่ดี เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ด้านบริการประชาชนอย่างน้อยอำเภอละ 2 คนโดยมีการอบรมให้มีความรู้ และทัศนคติที่ ดีในงานบริการดังกล่าวก่อนปฏิบัติงานซึ่งการบริการประชาชนนี้ เป็นภารกิจหลักที่เน้นหนักใน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกอส. ในปัจจุบันสำหรับการบริการประชาชนด้านการจราจรหรือการ ตั้งหน่วยบริการด้านจราจรระวางตรวจสอบ ผู้ใช้รถเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุบาดเจ็บเสียชีวิต ในช่วงวันหยุดเทศกาลต่าง ๆ เช่นวันปีใหม่ วันสงกรานต์ก็ยังคงปฏิบัติอยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง จนสามารถลดสถิติการสูญเสียชีวิตได้อย่างชัดเจน

2. การรักษาความสงบเรียบร้อย

การรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยขึ้นตรงกับกระทรวงมหาดไทยจึงมีหน้าที่หลักที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้บังเกิดผลโดยการสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติ ภารกิจร่วมกับฝ่ายปกครองทหารและตำรวจ ซึ่งมีการกิจสำคัญในขณะนี้เช่นการแก้ไขปัญหา การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้, การปราบปรามและกวาดล้างอาชญากรรม และแหล่งผลิตอาวุธปืน วัตถุระเบิดที่มีขอบด้วยกฎหมายทุกประเภท, การขจัดแหล่งปลูกพืช เสพติดผู้ผลิตและสกัดกั้นเส้นทางลำเลียงตลอดจนสอดส่องผู้มีอิทธิพลที่ให้การสนับสนุนใน การค้ายาเสพติด, การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยประสานการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด กับฝ่ายปกครองและตำรวจ, การตั้งด่านตรวจสกัดกั้นสิ่งผิดกฎหมายต่าง ๆ ในเขตชุมชน, การ ควบคุมดูแลผู้หลบหนีภัยจากการสู้รบในศูนย์พักพิงชั่วคราวที่จังหวัดตากแม่ฮ่องสอน ราชบุรี กาญจนบุรี และนครพนมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในตามแนวชายแดน

และการร่วมกับตำรวจตั้งจุดตรวจจุดสกัดจุดตรวจบริเวณปราบปรามผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ทำลายทรัพยากรธรรมชาติค่าของเถื่อนตามแนวชายแดน การขนแรงงานต่างด้าวและการรักษาความปลอดภัยพระตำหนักฯและจัดให้มีโครงการเพื่อสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันคือ “โครงการฝึกอบรมหลักสูตรทบทวนการป้องกันการค้า ความไม่สงบ”ในพื้นที่เสี่ยงต่อการก่อความไม่สงบอันได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา นครราชสีมา และเชียงใหม่โดยหวังให้การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อส. ในการระงับ ควบคุม และสลายฝูงชนในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ให้เกิดความสูญเสีย มีจิตวิทยา ควบคุมฝูงชนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ภาวะความตึงเครียดเพื่อให้ประชาชนเกิด ทัศนคติที่ดีไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อหน่วยงานของรัฐ

3. การแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.1 ด้านการปราบปรามสมาชิก อส.ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ เพื่อดำเนินการปราบปรามยาเสพติดการตรวจตราสถานบริการเพื่อค้นหาเสพติด การเฝ้า ระวังจุดตรวจตามแนวชายแดนและสกัดกั้นการลักลอบหรือลำเลียงยาเสพติด ซึ่งต้องปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดนำผู้ติดยาเสพติดเข้าสู่ระบบ การบำบัดรักษาจากสถานพยาบาลของรัฐบาลส่วนกลุ่มผู้เสพยาจะต้องนำเข้าสู่ระบบการ บำบัดรักษาและพัฒนาโดยใช้ชุมชนบำบัดกรมการปกครองได้ร่วมกับกรมคุมประพฤติกระทรวง ยุติธรรมโดยใช้กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดต่าง ๆ เช่นพะเยาพิษณุโลก ตาก อุทัยธานี บุรีรัมย์ กาฬสินธุ์ เลยนราธิวาสนครศรีธรรมราช และกองร้อยบังคับการและบริการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (ส่วนแยกชะอำ) เป็นสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยเริ่มเปิดดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน 2546 เป็นต้นมา และใช้สมาชิกอส.เป็นผู้ บริการ เจ้าหน้าที่ ครูฝึก และวิทยากร ไปพร้อมกัน

3.3 ด้านการเฝ้าระวังการกลับมาและเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืนโดย ดำเนินการด้านการสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด สมาชิก อส.ทำหน้าที่เป็นผู้ ประสานความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ เอกชนประชาชนและกลุ่มพลังมวลชนในพื้นที่ในการ ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดร่วมปฏิบัติงาน กับชุดปฏิบัติการประจำตำบล นอกจากนี้ยังมี “โครงการเยาวชนอาสารักษาดินแดนต้านภัยยา เสพติด” เพื่อใช้พลังเยาวชนอาสารักษาดินแดนในการเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืนโดยอบรมให้ เยาวชนเห็นภัยยาเสพติดไม่เข้าไปเกี่ยวข้องและช่วยกันสอดส่องดูแลต้านภัยยาเสพติดในสังคม ของตนจะเป็นผลทำให้เยาวชนมีจิตสำนึกในการเป็นเยาวชนที่ดีส่งผลให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต

4. การจัดระเบียบสังคม

การตรวจสอบสถานบริการตามนโยบายจัดระเบียบสังคมของกระทรวงมหาดไทย เช่นการสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจในการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานบริการ การหาข่าวอาชญากรรมและการกระทำผิดในพื้นที่รวมทั้งผู้มีอิทธิพลและแหล่งอบายมุขต่าง ๆ ตลอดจนจนการบังคับใช้กฎหมายในการตรวจสอบสถานบริการโดยเคร่งครัดการตรวจบัตรประจำตัวประชาชนไม่ให้ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี เข้าไปในสถานบริการการตรวจปัสสาวะหาสารเสพติด การกวดขันเวลาปิด-เปิดสถานบริการตามกฎหมายกำหนด

5. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นภารกิจของฝ่ายปกครองในการประสานกับหน่วยต่าง ๆ เพื่อป้องกันบรรเทาอันตรายหรือความเสียหายอันเกิดจากสาธารณภัยทุกประเภทการก่อวินาศกรรมและรวมถึงการอพยพประชากรและส่วนราชการสมาชิก อส. มีหน้าที่ในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตามมาตรา 16 (1)แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน(บก.อส.)จึงได้จัดให้มีชุดปฏิบัติการ “อส. กู้ภัย”เพื่อทำหน้าที่ในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนร่วมกับฝ่ายปกครองและเจ้าหน้าที่ของทางราชการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆโดยจัดให้มีการฝึกอบรม สมาชิก อส. ให้มีความรู้ในเรื่องการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีการฝึกซ้อมและจัดหน่วยปฏิบัติไว้ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีการปฏิบัติที่เห็นเด่นชัดในเหตุการณ์ที่ผ่านมาคือภัยพิบัติที่เกิดจากคลื่นยักษ์สึนามิ ที่มีสาเหตุจากแผ่นดินไหวใน 6จังหวัดภาคใต้ที่ผ่านมาก็ได้จัดให้สมาชิก อส.ในจังหวัดใกล้เคียงไปร่วมสมทบกับสมาชิกอส.ในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่ในการกู้ภัยในพื้นที่เกิดเหตุดังกล่าว

6. การปฏิบัติการจิตวิทยา

สมาชิก อส. มีบทบาทในการทำงานร่วมกับประชาชน การพัฒนาชุมชน โดยการจัดชุด “อส. สัมพันธ์”ให้บริการประชาชน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมพัฒนาหมู่บ้าน สร้างและซ่อมสิ่งสาธารณประโยชน์ เช่นถนน เหมือง ฝ่ายการแสดงดนตรีในงานต่าง ๆ การบริการตัดผม และการบริการด้านอื่น ๆ ในการออกอำเภอเคลื่อนที่หรือจังหวัดเคลื่อนที่ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การเลือกตั้งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น

7. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวก็เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมเศรษฐกิจของไทยให้ดีขึ้นจึงเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลในการส่งเสริมการท่องเที่ยวดังนั้นเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

จึงได้จัดชุด “อส. ท่องเที่ยว” ดูแลสถานที่แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ อำนวยความสะดวกบริการ ข้อมูลแนะนำสถานที่ ท่องเที่ยวภายในประเทศและรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว ฯลฯ

4. โครงสร้าง ลำดับชั้นบังคับบัญชา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กองอาสารักษาดินแดน

พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 แบ่งส่วนราชการกองอาสารักษาดินแดน เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลาง กับส่วนภูมิภาค ดังนี้ (พระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497, 2497)

ส่วนกลาง

มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) เป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหาร โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนและเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นรองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ปลัดกระทรวงมหาดไทย และรองปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน อธิบดีกรมการปกครอง เป็นรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนและผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน เป็นผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ฝ่ายอำนวยการ มีอธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนเป็นผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ

2. ที่ปรึกษา ปัจจุบันคือ สำนักงานฝ่ายอำนวยการทหาร เป็นคณะนายทหารมาจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง มีหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับธรรมเนียมทหาร การฝึก และยุทธการ

3. กองร้อยบังคับการ และบริการ มี 2 กองร้อย ได้แก่

- 3.1 กองร้อยบังคับการและบริการ ปัจจุบันมีการสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติภารกิจรวม 3 แห่ง คือ ประจำ บก.อส. กรุงเทพฯ ประจำส่วนแยกชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และประจำศูนย์ฝึกมวลชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- 3.2 กองร้อยบังคับการและบริการส่วนหน้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจุบันมีการสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติภารกิจ รวม 3 แห่ง คือ ประจำที่ตั้ง ศอ.บต. ประจำที่ตั้ง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และประจำที่ตั้งอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

ส่วนภูมิภาค

มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) เป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหาร โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นรองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และปลัดจังหวัด เป็นผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ฝ่ายอำนวยการ มีปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
2. กองร้อยบังคับการและบริการ มีป้องกันจังหวัด เป็นผู้บังคับกองร้อย
3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดมีปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บังคับกองร้อย
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ มีนายอำเภอเป็นผู้บังคับกองร้อย บุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่แล้ว ยังมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า สมาชิก อส. ซึ่งเป็นราษฎรที่อาสา และสมัครใจเข้ามาช่วยเหลือทางราชการ

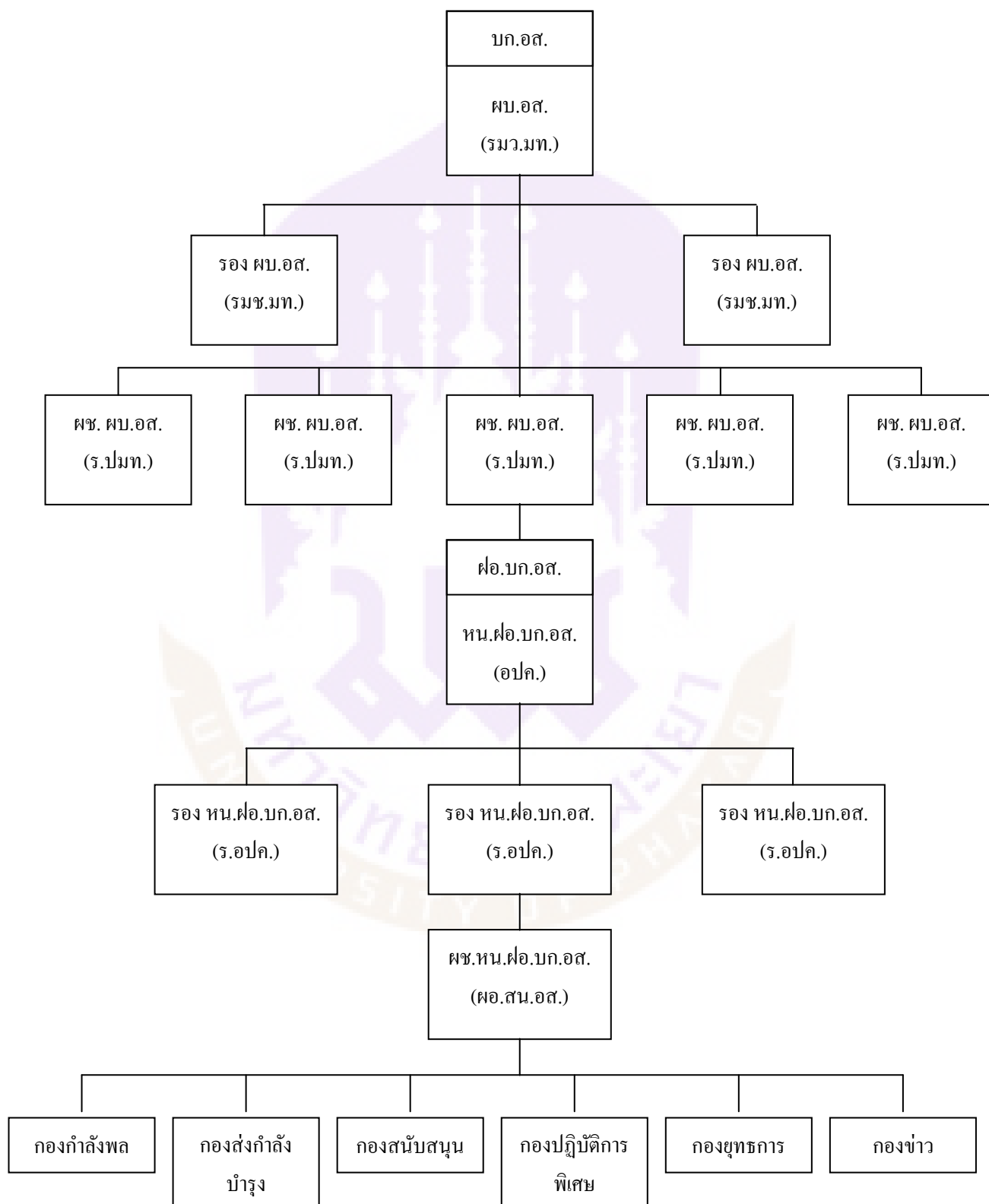
สายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และสมาชิก อส.

1. ผู้บังคับบัญชา
 - ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน มีสายการบังคับบัญชาเรียงลำดับต่อไปนี้
 - 1.1 ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - 1.2 รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3 ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย และรองปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.4 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือ อธิบดีกรมการปกครอง
 - 1.5 รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รองอธิบดีกรมการปกครอง
 - 1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ ผู้อำนวยการกองอาสารักษาดินแดน
 - 1.7 ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด

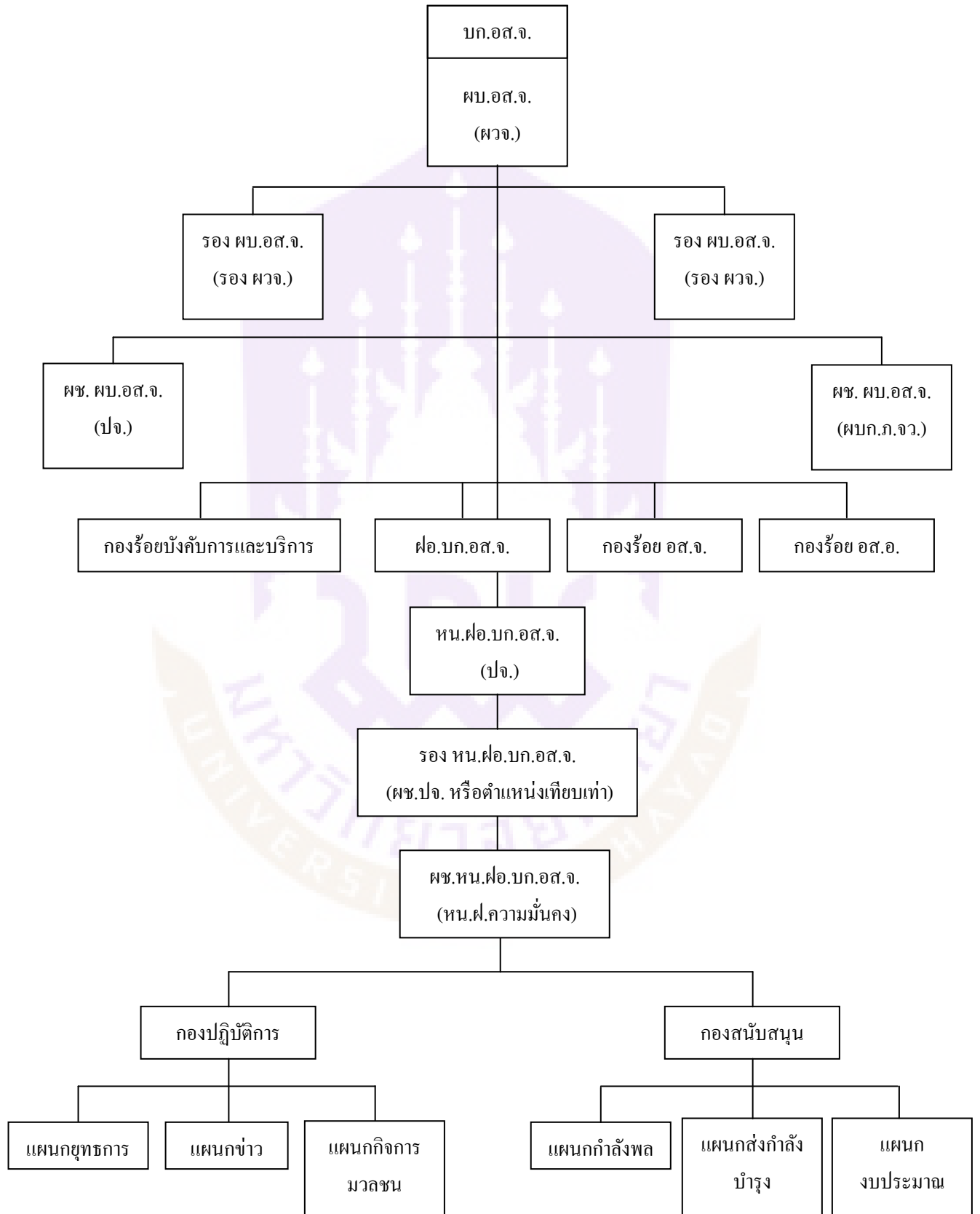
- 1.8 รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด
 - 1.9 ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด
 - 1.10 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด
 - 1.11 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ป้องกันจังหวัด
 - 1.12 ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ คือ นายอำเภอ สำหรับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด แต่งตั้งจากปลัดอำเภอ
 - 1.13 รองผู้บังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง หัวหน้าฝ่ายความมั่นคง) หรือปลัดอำเภอ (งานป้องกัน)
 - 1.14 ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ
 - 1.15 ผู้บังคับหมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ
 - 1.16 จากกองร้อย คือ ปลัดอำเภอ หรือเจ้าหน้าที่ปกครอง
 - 1.17 ผู้บังคับหมู่ อส. ตำบล คือ กำนัน ในตำบลนั้น ๆ
2. สมาชิก อส.
- สมาชิก อส. มี 3 ประเภท ได้แก่
- 2.1 ประเภทสำรอง คือ สมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.2 ประเภทประจำกอง คือ สมาชิกที่ได้รับการฝึกอบรม และบรรจุสั่งใช้อยู่ในอัตราของ บก.อส.
 - 2.3 ประเภทกองหนุน คือ สมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง

ภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน

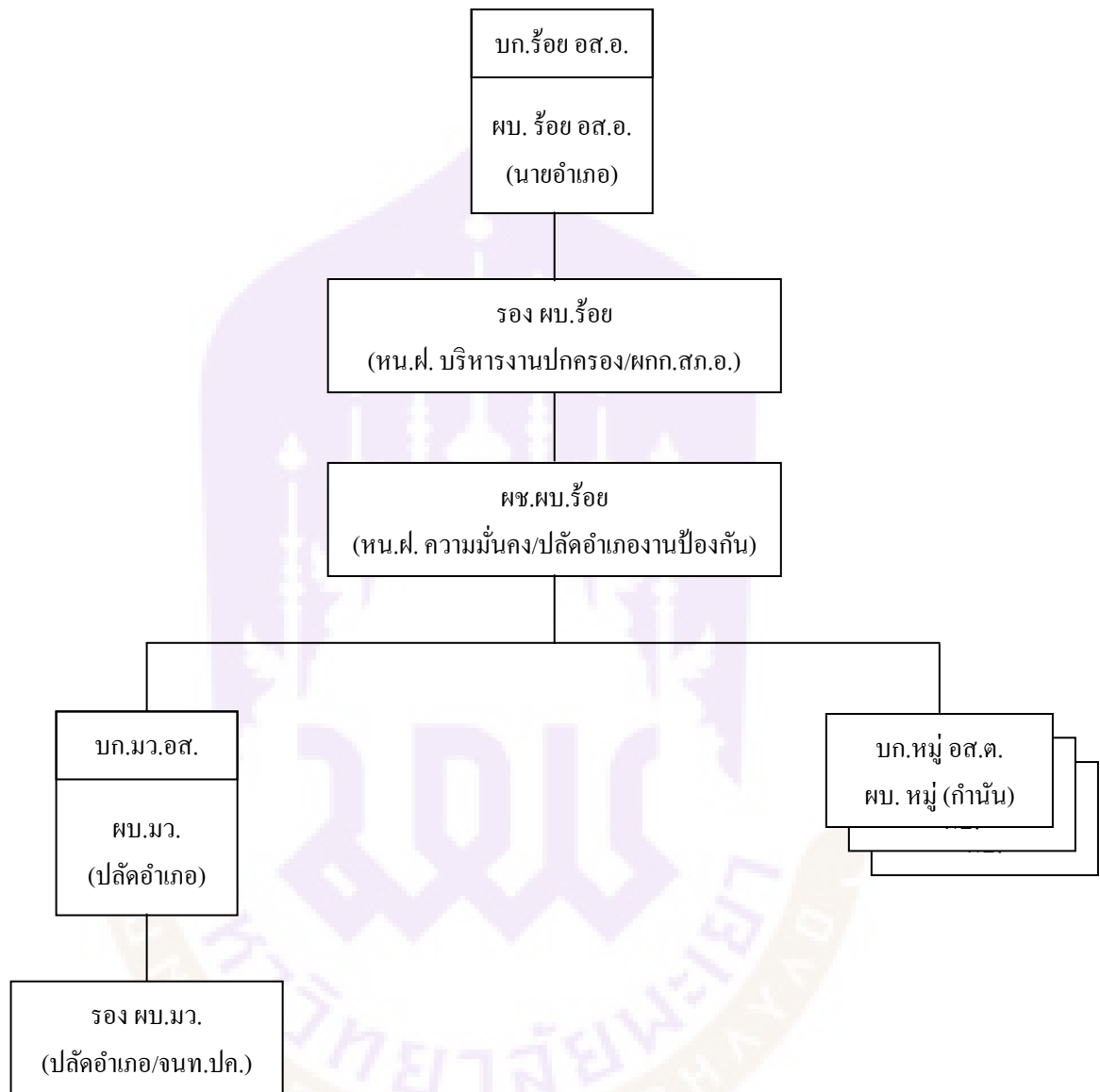
ดินแดน



ภาพที่ 4 แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด



ภาพที่ 5 แสดงผังการจัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ



จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา

จำนวนทั้งหมด 228 คน แบ่งเป็น

1. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่ 2 จำนวน 68 คน
2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองพะเยาที่ 3 จำนวน 11 คน
3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอปงที่ 4 จำนวน 15 คน
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเชียงม่วนที่ 5 จำนวน 13 คน
5. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเชียงคำที่ 6 จำนวน 36 คน
6. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอจุนที่ 7 จำนวน 12 คน
7. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอดอกคำใต้ที่ 8 จำนวน 13 คน
8. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแม่ใจที่ 9 จำนวน 12 คน
9. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอภูซางที่ 10 จำนวน 36 คน
10. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอภูกามยาวที่ 11 จำนวน 12 คน

ปรัชญา วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์กองอาสารักษาดินแดน (สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน, สื่อออนไลน์)

ปรัชญา

“เป็นกองกำลังประจำถิ่นที่สำคัญของฝ่ายปกครอง”

วิสัยทัศน์

กองอาสารักษาดินแดน เป็นกองกำลังประจำถิ่นที่สำคัญของรัฐที่มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีบุคลากรครอบคลุมทุกพื้นที่ มีขีดความสามารถในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน แก้ไขปัญหาตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานพลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืนเป็นที่ศรัทธาและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการกองอาสารักษาดินแดนของประชาชน

ยุทธศาสตร์

1. เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน
3. การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแบบยั่งยืน

การสรรหา และคัดเลือกสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497

มาตรา 11 “การเข้าเป็นสมาชิกของอาสารักษาดินแดนให้กระทำโดยวิธีรับสมัครผู้อาสาแต่ถ้าท้องที่ใดไม่มีบุคคลสมัครหรือมีบุคคลไม่เพียงพอตามความต้องการจะกำหนดให้ท้องที่นั้นมีการเรียกบุคคลให้สมัครเพื่อคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกโดยพระราชกฤษฎีกาก็ได้และให้ถือว่าผู้ที่ได้รับสมัครหรือได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกของอาสารักษาดินแดนมีสิทธิ และหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่วันได้รับสมัครหรือได้รับการคัดเลือก”

มาตรา 15 “การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นสมาชิกของอาสารักษาดินแดนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อรับสมัครหรือคัดเลือก”

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดคุณสมบัติสมาชิก อส. ไว้ตามมาตรา 12 ดังนี้

1. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิก
2. มีสัญชาติไทย
3. มีอายุตั้งแต่ 17 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
4. มีร่างกายสมบูรณ์ และสมควรแก่การเป็นสมาชิก อส.
5. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
6. ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร หรือนักบวชแห่งศาสนาใด
7. ไม่เป็นสมาชิกของอาสาภาค
8. ไม่เป็นทหารหรือตำรวจประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
9. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมอันเป็นที่รังเกียจ เช่น เป็นคนเสเพล อันธพาล หรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นผู้มีสันดานเป็นผู้ร้าย เป็นต้น
10. มีความประพฤติเรียบร้อยมีอาชีพเป็นหลักฐาน
11. รู้หนังสือไทย และอ่านออกเขียนได้
12. มีความเลื่อมใสการปกครองตามรัฐธรรมนูญโดยบริสุทธิ์ใจ

การส่งใช้สมาชิกของอาสารักษาดินแดน

กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2527) ออกตามความในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ได้กำหนดอำนาจในการส่งใช้สมาชิกของอาสารักษาดินแดนไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามีอำนาจที่จะส่งใช้กำลังของกองอาสารักษาดินแดนได้ ดังนี้
 - 1) ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย) ส่งใช้กำลังได้ทั่วประเทศ
 - 2) ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้ว่าราชการจังหวัด) ส่งใช้กำลังได้ภายในเขตพื้นที่ของจังหวัด
 - 3) ผู้บังคับกองร้อย (นายอำเภอ) ส่งใช้กำลังได้ภายในเขตพื้นที่ของอำเภอ

2. การสั่งใช้สมาชิก อส. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ใช้อาวุธ ผู้มีอำนาจสั่งใช้ได้เต็มอัตรากำลังที่มีอยู่ แต่ถ้าเป็นการสั่งใช้กำลังสมาชิก อส. โดยใช้อาวุธ จะต้องขออนุมัติผู้บัญชาการเสียก่อน เว้นแต่

1) จะต้องปฏิบัติหน้าที่ป้องกันการรุกรานของข้าศึกนอกประเทศ

2) จะต้องใช้กำลังป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายในกรณีนี้จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

3. ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วนผู้บัญชาการมอบหมายให้ผู้บังคับการจังหวัดสามารถสั่งใช้กำลังสมาชิก อส. เพื่อเป็นกำลังสำรองที่พร้อมจะเพิ่มเติมหรือสนับสนุนกำลังทหารเมื่อจำเป็น โดยใช้อาวุธภายในเขตพื้นที่จังหวัดได้

4. ในกรณีฉุกเฉิน และจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นกรณีการต่อสู้ในภาวะติดพันหรือผู้บังคับการจังหวัดและผู้บังคับกองร้อยของเขตพื้นที่ข้างเคียงร้องขอ จะสั่งใช้กำลังสมาชิก อส. เพื่อปฏิบัติการตามหน้าที่ โดยใช้อาวุธนอกเขตพื้นที่ได้ โดยจะต้องแจ้งผู้รับผิดชอบพื้นที่ที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ทราบในโอกาสแรกที่จะกระทำได้ และเมื่อเสร็จภารกิจให้กลับพื้นที่ทันที

การพัฒนาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ตามข้อบังคับที่ 1 เรื่องกำหนดวิธีรับสมัครสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 กำหนดให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประเภทประจำกอง จะต้องได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งในแต่ละปีกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย ได้ทำการพัฒนาหน่วยโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมในหลายหลักสูตร คือ

หลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อส. เป็นการฝึกอบรมสมาชิก อส. ก่อนการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิก อส. ประเภทประจำกองโดยจะมีการฝึกอบรมเมื่อมีการจัดตั้งกองร้อย อส. ขึ้นใหม่หรือทดแทนกำลังพลสมาชิก อส. ที่ขาดอัตราตามความเหมาะสม

1. หลักสูตรผู้นำหน่วย

2. หลักสูตรการข่าว

3. หลักสูตร อส. กู้ภัย

4. หลักสูตร อส. พยาบาล

5. หลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรทบทวน

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินเพื่อพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน รวมทั้ง
การประเมินสมรรถภาพร่างกายการพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทนประจำปี**

บก.อส. ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปี
ให้แก่สมาชิก อส. ไว้ดังนี้ (หนังสือ บก.อส. ด่วนมาก ที่ มท 0315/ว 22 ลงวันที่ 15 มีนาคม
2545)

1. ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก (ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป)

1.1 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ที่ไม่ได้เพิ่มเงินค่าตอบแทนต้องอยู่ใน
หลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ได้รับการบรรจุสั่งใช้ได้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ 1 ปี โดยนับระยะเวลาการ
ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม - 30 กันยายนของปีถัดไป

1.1.2 ถูกลงโทษทางวินัย

1.1.3 ในครั้งปีที่แล้วมา ขาดการปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเกินกว่า 2 วัน หรือขาด
การปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง รวมแล้วเกินกว่า 3 วัน

1.1.4 ในครั้งปีที่แล้วมาทำงานสายเกินกว่า 3 ครั้ง

1.1.5 ในครั้งปีที่แล้วมา มีวันลาเกินครึ่งหนึ่งของวันลาที่กำหนดในระเบียบว่า
ด้วยการลาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

1.1.6 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)

1.2 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้สมควรได้เพิ่มเงินค่าตอบแทนครึ่งขั้น ต้องอยู่
ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ในครั้งปีที่แล้วามีผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าอยู่ใน
เกณฑ์ที่สมควรได้เพิ่มเงินค่าตอบแทนครึ่งขั้น

1.2.2 ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

1.2.3 ในครั้งปีที่แล้วมาทำงานสายไม่เกิน 3 ครั้ง

1.2.4 ในครั้งปีที่แล้วมา มีวันลาไม่เกินครึ่งหนึ่งของวันลาที่กำหนดในระเบียบ
ว่าด้วยการลาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

1.2.5 ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับและวินัยของอาสารักษาดินแดนโดย
เคร่งครัด และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

1.2.6 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติถึงระดับดี (60 -
89%)

1.3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้สมควรได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนหนึ่งชั้น ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนครั้งชั้นตามข้อ 1.2 และอยู่ในหลักเกณฑ์ ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์ และ ผลดีต่อทางราชการ และสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

1.3.2 ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือ ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการ ตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

1.3.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมี การต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

1.3.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทาง ราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี

1.3.5 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงาน นั้นได้ผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

1.3.6 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

1.3.7 ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นประเภทต่าง ๆ เช่น สมาชิก อส. ปฏิบัติงาน ดีเด่นประจำปี ฯลฯ

1.3.8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น (90 - 100%)

2. ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง (ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน)

2.1 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ที่ไม่ได้เพิ่มเงินค่าตอบแทนต้องอยู่ใน หลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการตามข้อ 1.1 และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม คือ ไม่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพประจำปีตามเกณฑ์ที่ บก.อส. กำหนด

2.2 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้สมควรได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนครั้งชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 1.2 และหลักเกณฑ์เพิ่มเติมคือต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพ ประจำปีตามเกณฑ์ที่ บก.อส. กำหนด

2.3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้สมควรได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนหนึ่งชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 1.3 และหลักเกณฑ์เพิ่มเติมคือ ต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพ ประจำปีตามเกณฑ์ที่ บก.อส. กำหนด

3. การเพิ่มเงินค่าตอบแทนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้เพิ่มปีละ 2 ครั้ง

3.1 ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก เพิ่มวันที่ 1 เมษายน ให้เพิ่มค่าตอบแทน 1 ชั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่สั่งใช้จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม เศษให้ปัดทิ้ง

3.2 ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เพิ่มวันที่ 1 ตุลาคม กำหนดวงเงินค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ 5 ของยอดเงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่สั่งใช้จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม ทั้งนี้ต้องหักวงเงินที่ใช้ในครั้งปีแรกก่อน

3.3 ในกรณีสมาชิก อส. ผู้ใดที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนครั้งปีแรกหนึ่งชั้นแต่ไม่อาจสั่งเพิ่มเงินค่าตอบแทนหนึ่งชั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เพิ่มเป็นค่าตอบแทนของส่วนราชการนั้นถ้าในการเพิ่มเงินค่าตอบแทนครั้งปีหลังสมาชิก อส. ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนหนึ่งชั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เพิ่มเงินค่าตอบแทนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มเงินค่าตอบแทนอาจมีคำสั่งเพิ่มเงินค่าตอบแทนรวมทั้งปีของสมาชิก อส. ผู้นั้นเป็นจำนวนสองชั้นได้ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวงเงินตามที่กำหนด (ร้อยละ 5)

4. การพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ส่วนภูมิภาคให้ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ และมีคณะกรรมการพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทนประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นประธานหัวหน้ากองปฏิบัติการ หัวหน้ากองสนับสนุน เป็นกรรมการ และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นกรรมการ และเลขานุการ

4.2 ส่วนกลาง ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ และมีคณะกรรมการพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทน ประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนเป็นประธาน หัวหน้ากองยุทธการ หัวหน้ากองข่าว หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง หัวหน้ากองสนับสนุน หัวหน้ากองปฏิบัติการพิเศษ เป็นกรรมการหัวหน้ากองกำลังพล เป็นกรรมการ และเลขานุการ รองหัวหน้ากองกำลังพล เป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

การทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประจำปี

1) หลักเกณฑ์ และวิธีการทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่เข้ารับการทดสอบสมรรถภาพประจำปี จะต้องทดสอบ ดังนี้

1.1 การทดสอบความพร้อมเพรียง และความเข้มแข็งของกำลังพล

1.1.1 การทดสอบบุคคลท่ามือเปล่า

1.1.2 การทดสอบบุคคลท่าประกอบอาวุธ

1.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

1.2.1 ท่าดันพื้น

1.2.2 ท่าลุกนั่ง

1.2.3 วิ่ง 2 กม. หรือ เดิน 3 กม.

2) การดำเนินการทดสอบสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประเภทประจำกองที่สั่งใช้ปฏิบัติการกิจทุกคนต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพ โดยแบ่งระยะเวลาการทดสอบออกเป็น 3 ครั้ง คือ

2.1 ครั้งที่ 1 ทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนโดยกำหนดการทดสอบในสัปดาห์แรกของเดือนมิถุนายนเป็นประจำทุกปี หากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ใดไม่ผ่านการทดสอบในครั้งที่ 1 จะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนประจำปีเกินกว่า 1 ชั้น

2.2 ครั้งที่ 2 ทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ไม่ผ่านการทดสอบครั้งที่ 1 ภายใน 15 วัน นับแต่วันทดสอบสมรรถภาพครั้งที่ 1 หากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ใดไม่ผ่านการทดสอบในครั้งที่ 2 ให้พิจารณาไม่เพิ่มค่าตอบแทนประจำปี

2.3 ครั้งที่ 3 ทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ไม่ผ่านการทดสอบครั้งที่ 2 ภายใน 7 วัน นับแต่วันทดสอบสมรรถภาพครั้งที่ 2 หากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ใดไม่ผ่านการทดสอบในครั้งที่ 3 ให้ดำเนินการให้ออกตามข้อบังคับที่ 4 เรื่อง กำหนดวิธีการให้ออกจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2498 ข้อ 1 (3)

3) หลักเกณฑ์พิจารณาที่ถือว่า “ผ่าน” การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

3.1 ทดสอบสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามเกณฑ์ช่วงอายุ ให้ถือการปฏิบัติในท่าดันพื้นที่ ลุกนั่ง วิ่ง 2 กม. หรือ เดิน 3 กม. ต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ได้ทั้ง 3 รายการ จึงจะถือว่า “ผ่าน” การทดสอบ

3.2 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ทดสอบไม่ได้ตามเกณฑ์ช่วงอายุอย่างใดอย่างหนึ่งรวมทั้งผู้ที่ขาดการทดสอบ ถือว่า “ไม่ผ่าน” การทดสอบ ให้ดำเนินการทดสอบตามข้อ 2.2 หรือข้อ 2.3 ต่อไป

3.3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ป่วยมีใบรับรองแพทย์ หรือมีสาเหตุจำเป็นอื่น ๆ ที่ไม่สามารถทดสอบสมรรถภาพตามระยะเวลาที่กำหนดได้ให้เลื่อนการทดสอบไปและทำการทดสอบภายใน 30 วัน ภายหลังจากหายป่วยเป็นปกติ หรือสาเหตุความจำเป็นผ่านพ้นไปแล้ว โดยนำไปรับรองแพทย์มาแสดง หรือชี้แจงถึงสาเหตุจำเป็น

4) กำหนดเวลาทดสอบ และการรายงานผลการทดสอบ

4.1 ให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดทุกจังหวัดจัดทำแผนการทดสอบสมรรถภาพประจำปีส่งให้กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ภายในเดือน พฤษภาคมของทุกปี

4.2 ให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการทดสอบสมรรถภาพประจำปีภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี

4.3 ให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดทุกจังหวัดรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพให้กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนทราบเมื่อดำเนินการทดสอบสมรรถภาพประจำปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

1. เงินค่าตอบแทน

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินช่วยเหลือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2548

หมวด 2 เงินค่าตอบแทน

ข้อ 9 ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้รับเงินค่าตอบแทน และเบิกจ่ายในอัตราตามบัญชีหมายเลข 1 ท้ายระเบียบนี้

หมวด 3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ข้อ 17 ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีอัตราเงินค่าตอบแทนไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,000 บาทแต่เมื่อรวมกับเงินค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท กรณีที่เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวรวมกับเงินค่าตอบแทนแล้วไม่ถึงเดือนละ 10,000 บาทให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นให้มีจำนวนรวมกับเงินค่าตอบแทนเป็นเดือนละ 10,000 บาท

2. ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม อัตราคนละ 120 บาท/วัน เดือนละ 9 วัน

3. ค่าเสบียงสนาม อัตราคนละ 15 บาท/วัน เดือนละ 9 วัน

4. สิทธิในการขอเช่าสมุดูดี

5. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร

6. การเบิกค่ารักษาพยาบาล

7. เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิอาสารักษาดินแดนในพระบรมราชินูปถัมภ์ กรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

8. พุทธการศึกษามัธยมศึกษา อส. ที่เรียนดีมีความประพฤติดีจากมูลนิธิอาสาสมัครฯ ดินแดนในพระบรมราชูปถัมภ์

9. เงินก้อนช่วยเหลือหลังจากครบเกษียณอายุเสียชีวิต และลาออก (กรณีลาออกต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี) โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุงาน (ปี) สำหรับผู้ลาออกในงบประมาณ 2550 จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าตอบแทนเดือนสุดท้าย เช่น ชั้น 13 ได้รับ 7,730 บาท ลาออกได้รับเงินก้อน 4,638 บาท และจะได้รับเงินเต็มจำนวนเมื่อลาออกในปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

10. รางวัลกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนดีเด่น และรางวัลสมาชิกกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มี 3 ระดับ ได้แก่

10.1 รางวัลระดับกองร้อย มีดังนี้

10.1.1 กองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนจังหวัดดีเด่น

10.1.2 กองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดนอำเภอดีเด่น

10.1.3 กองบังคับการและบริการจังหวัดดีเด่น

10.2 รางวัลสำหรับสมาชิก อส. ดีเด่น มีดังนี้

10.2.1 ประเภท ก จำนวน 3 รางวัล

10.2.2 ประเภท ข จำนวน 3 รางวัล

10.3 รางวัลสำหรับกองร้อยอาสาสมัครฯ ดินแดน และสมาชิกที่มีผลงานดีเด่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

10.3.1 ระดับกองร้อย อส. จำนวน 3 รางวัล

10.3.2 สมาชิก อส. จำนวน 3 รางวัล

ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

ตามพระราชบัญญัติยศ และเครื่องแบบผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่กองอาสาสมัครฯ ดินแดน พ.ศ. 2497 กำหนดให้สมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดนมีชั้นยศ ดังนี้

1. ชั้นของสมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดนที่มียศ มี 4 ชั้น ตามลำดับดังนี้

1) สมาชิกเอก

2) สมาชิกโท

3) สมาชิกตรี

4) สมาชิก

2. สมาชิกกองอาสาสมัครฯ ดินแดนที่มียศ มีตามลำดับดังนี้

1) นายหมู่ใหญ่

- 2) นายหมู่เอก
- 3) นายหมู่โท
- 4) นายหมู่ตรี

การสนับสนุนด้านการส่งกำลังบำรุง

1. บก.อส. สนับสนุนเครื่องแต่งกายสมาชิก อส. ประจำปี อัตราละ 2 ชุด ทุกปี
2. บก.อส. สนับสนุนอาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องนอน และเครื่องสนามให้กับกองร้อย อส.จ. กองร้อย อส.อ. เพื่อสนับสนุนให้สมาชิก อส. ใช้ปฏิบัติหน้าที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวิศักดิ์ อินทวา (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา ศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลท่าซู้เหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจำนวน 20 คน และเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าซู้เหล็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 5 คน รวมกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของ อปพร. อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านบุคคล อปพร. ต้องมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคำว่าอาสาสมัคร 2. ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัคร 4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและประชาสัมพันธ์งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการประสานงานและบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน

อาราม หะยีเปาะ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครกาดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาดินแดนจังหวัดนราธิวาส เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดการวิจัยสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครกาดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาดินแดนจังหวัดนราธิวาส 2) ศึกษาความคาดหวังและรวบรวมข้อเสนอแนะ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครกาดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาดินแดนจังหวัดนราธิวาส โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ สุ่มตัวอย่างสมาชิกอาสาสมัคร

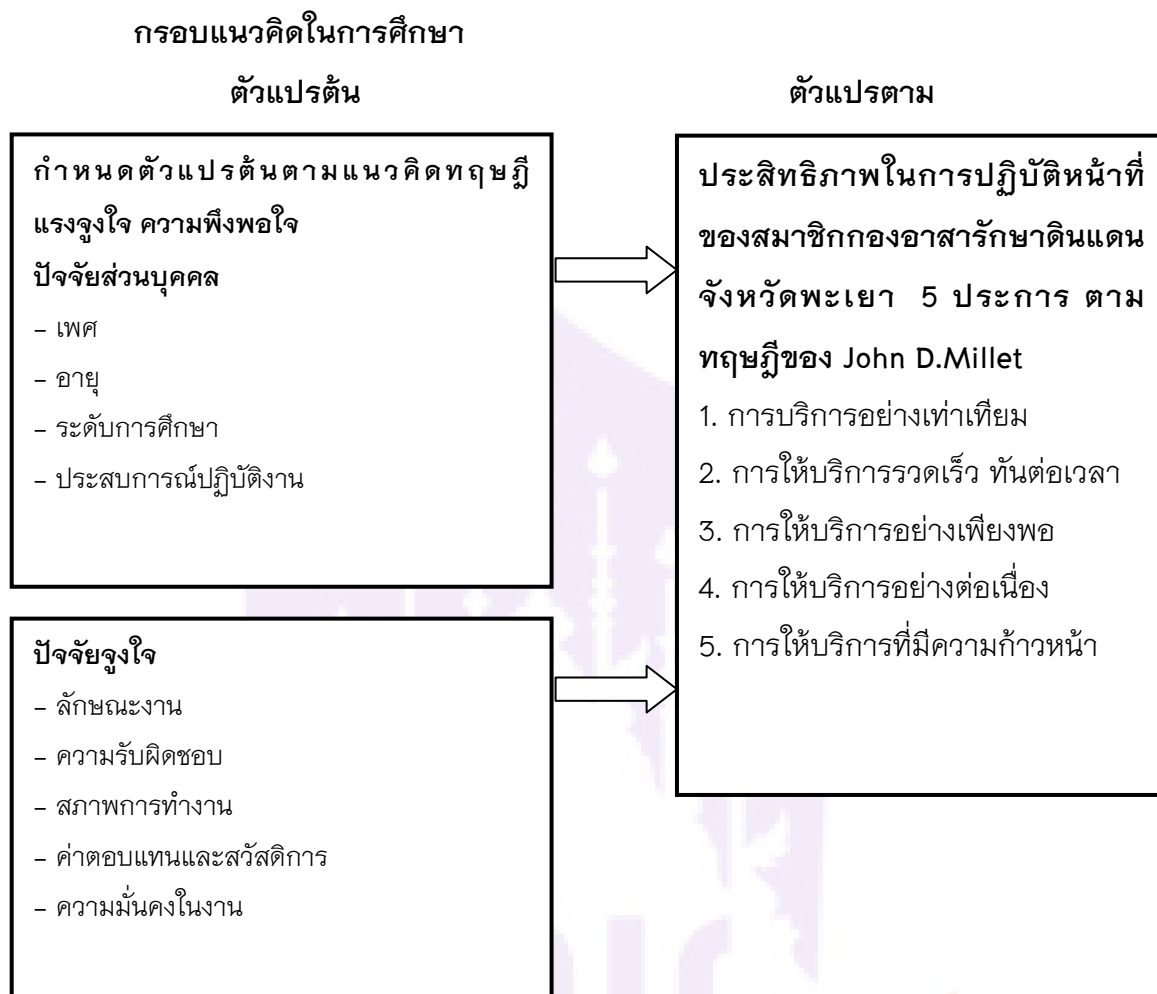
ดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปี 2553 จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อการสร้างขวัญ และแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดน ในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 5. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6. ปัจจัยด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 7. ปัจจัยด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เกตุรา ศรีอุตสาหการ (2547) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดการวิจัยสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัจจัยภายในคือ อายุ, วุฒิการศึกษา, ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่ง 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัจจัยภายนอกคือปริมาณที่มากเกินไป, การได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง, ความก้าวหน้าจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีปริมาณงานที่มากเกินไปใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมากได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับความก้าวหน้าจากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านขั้นตอนการเตรียมการสอนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอน และภาระหน้าที่อื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารในแต่ละสถาบัน ควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยแท้จริง ยกเลิกกฎระเบียบ ขั้นตอนที่ยุกยักที่ไม่ทันสมัยหรือไม่เกิดประโยชน์ออกไป และควรจัดหา เทคโนโลยีทางการศึกษา อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกของข้าราชการครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม

ลักษณะ ภาษา (2543) ศึกษาภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดการวิจัยสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ดีของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสารภี จำนวน 101 คน กลุ่มประชาชน จำนวน 198 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีใช้ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

มะลิวัลย์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม กรณีศึกษาเครือข่ายลูกค้าผู้ประกอบการ 2 ของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม กรณีศึกษาเครือข่ายลูกค้าผู้ประกอบการ 2 ของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานของธนาคารกสิกรไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเครือข่ายธุรกิจ ลูกค้าผู้ประกอบการ 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 เขต 12 ทีม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด 157 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติ ที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยาเป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำนวน 228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

- ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์, 2550, หน้า 155) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Sample size} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ Sample size = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\begin{aligned}\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{228}{1+228(0.05)^2} \\ &= 145 \text{ คน}\end{aligned}$$

โดยได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 145 คน

- การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling)(บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2550, หน้า 207) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยโดยใช้อัตราส่วน เป็น 1: 1.6 ดังนี้

1. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่ 2 จำนวน 68 คน = 43 คน
2. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอเมืองพะเยาที่ 3 จำนวน 11 คน = 7 คน
3. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอปงที่ 4 จำนวน 15 คน = 9 คน
4. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอเชียงม่วนที่ 5 จำนวน 13 คน = 8 คน
5. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอเชียงคำที่ 6 จำนวน 36 คน = 23 คน
6. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอจุนที่ 7 จำนวน 12 คน = 8 คน
7. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอดอกคำใต้ที่ 8 จำนวน 13 คน = 8 คน
8. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอแม่ใจที่ 9 จำนวน 12 คน = 8 คน
9. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอภูซางที่ 10 จำนวน 36 คน = 23 คน
10. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอภูกามยาวที่ 11 จำนวน 12 คน = 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน อยู่ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการที่มีความก้าวหน้าลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับโดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยน้อยที่สุด โดยกำหนดเป็นตัวเลข และความหมาย คือ

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

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของเบสท์ (Best) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 42) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.51 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
2.51 – 3.50	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.50	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัยโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาค้นคว้า กำหนดแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพทั่วไปของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง เหมาะสม คลอบคลุมตามขอบเขตของการศึกษาวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

4.1 นายสุทิน จันทร์งาม เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา

4.2 ผศ.ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 ดร.พงษ์สนธิ คุณนะลา อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Objective Consistency) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตั้งแต่ 0.67-1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยมีวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือในนามของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากกองร้อยอาสารักษาดินแดนในสังกัดในการแจกแบบสอบถามให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กองร้อยอาสารักษาดินแดนในสังกัด กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา และให้กองร้อยอาสารักษาดินแดนแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัยรวบรวม และประมวลผล

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ T-test, One-Way ANOVA เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.

ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.

ข้อมูลตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย

การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับปัจจัยที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา และระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ T-test, One-Way ANOVA เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ในการพิสูจน์สมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพะเยา จำนวน 145 ราย โดยแบ่งการนำเสนอไว้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
P	แทน	ความน่าจะเป็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ การบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

ขั้นตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ใช้การสรุปความ

ได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จากทุกกองร้อยอาสารักษาดินแดน จำนวนทั้งหมด 10 กองร้อย แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากและปัจจัยด้านเวลาที่มีจำกัด ผู้วิจัยจึงลดขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างเหลือ 145 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยโดยใช้อัตราส่วน เป็น 1:1.6 โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและความสะดวกของบุคคลที่จะให้ข้อมูล และพยายามให้มีการกระจายของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชากร

แต่ละกลุ่มให้มากที่สุด จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 ตัวอย่าง มีแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 145 ชุด มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ชาย	139	95.86
หญิง	6	4.14
รวม	145	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 95.86 และเป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.14

ตาราง 2 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
อายุ 20-30 ปี	5	3.45
อายุ 31-40 ปี	11	7.59
อายุ 41-50 ปี	44	30.34
มากกว่า 50 ปี	85	58.62
รวม	145	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 อายุ 31-40 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 20-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตาราง 3 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ประถมศึกษา	22	15.17
มัธยมศึกษาตอนต้น	28	19.31
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	88	60.69
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	7	4.83
รวม	145	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 60.69 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.31 ประถมศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

ตาราง 4 แสดงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม

ประสบการณ์

ประสบการณ์	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
1-10 ปี	2	1.38
11-20 ปี	34	23.45
21-30 ปี	62	42.76
31-40 ปี	47	32.41
รวม	145	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 21-30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 31-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 ประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ 1-10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.38

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกการนำเสนอเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ดังแสดงในตารางที่ 6-11

ตาราง 5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงาน	3.58	0.72	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.69	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.88	0.70	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.45	0.76	ปานกลาง
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	0.68	มาก
รวม	3.71	0.75	มาก

จากตาราง 5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ด้านลักษณะงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา
ด้านลักษณะงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย	3.41	0.83	ปานกลาง
2. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวที่ท่านมีอยู่	3.74	0.82	มาก
รวม	3.58	0.72	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวที่ท่านมีอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา
ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป	3.42	0.87	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเสมอ	3.77	0.76	มาก
รวม	3.59	0.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมพัฒนาให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	3.95	0.81	มาก
2. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ	4.04	0.75	มาก
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานครบถ้วน สมบูรณ์	3.65	0.90	มาก
รวม	3.88	0.70	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และ รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานครบถ้วน สมบูรณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.42	0.90	ปานกลาง
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.48	0.77	ปานกลาง
รวม	3.45	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคงในงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. อาชีพของท่านมีความมั่นคง	3.78	0.75	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	3.99	0.75	มาก
รวม	3.88	0.68	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านความ

มั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ อาชีพของท่านมีความมั่นคง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในตอนที่ 3 นี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 12-17

ตาราง 11 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม	4.20	0.65	มาก
2. ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา	4.17	0.55	มาก
3. ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ	4.02	0.51	มาก
4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.55	มาก
5. ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า	3.80	0.63	มาก
รวม	4.06	0.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการให้บริการที่มุ่ง

ผลสำเร็จ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ	4.14	0.67	มาก
2. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่น ๆ	4.26	0.75	มาก
รวม	4.20	0.65	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา ได้แก่ ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการ
รวดเร็วทันต่อเวลา

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	4.30	0.60	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ	4.07	0.67	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.14	0.65	มาก
รวม	4.17	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่
มุ่งผลสำเร็จ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก	3.83	0.70	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ งานประสบความสำเร็จเสมอ	4.16	0.60	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามที่ได้รับ มอบหมายเสมอ	4.08	0.63	มาก
รวม	4.02	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	4.17	0.58	มาก
2. ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน	4.15	0.67	มาก
3. ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.66	มาก
รวม	4.13	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.66	มาก
2. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	3.69	0.80	มาก
รวม	3.80	0.63	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

**ตาราง 17 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

ความคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่
1. ควรเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการให้มากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	14
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน	10
3. ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา	6
4. เวลาออกปฏิบัติหน้าที่ ควรมีอาวุธประจำกายทุกครั้ง	5
5. ทำงานนอกเหนือภารกิจหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นภาระที่หนักเกินไป	2

จากตาราง 17 พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ได้เสนอ
ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ควรเพิ่ม
ค่าตอบแทน สวัสดิการให้มากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 14 คน รองลงมา
คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และมีความ
คิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 10 คน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อ
ผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน เวลาออกปฏิบัติหน้าที่ ควรมีอาวุธประจำกายทุกครั้ง จำนวน 5
คน ทำงานนอกเหนือภารกิจหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นภาระที่หนักเกินไป จำนวน 2 คน

การทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพ	เพศ				t	p-value	แปลผล
	ชาย		หญิง				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	4.04	0.46	4.37	0.14	-1.715	0.888	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	แปลผล
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.590	0.197	0.920	0.433	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	141	30.123	0.214			
	รวม	144	30.713				
การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.664	0.221	1.039	0.337	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	141	30.048	0.213			
	รวม	144	30.713				
ประสบการณ์ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.778	0.263	1.238	0.298	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	141	29.925	0.212			
	รวม	144	30.713				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจุดใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยจุดใจ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	แปลผล
ปัจจัยจุดใจ	ระหว่างกลุ่ม	23	40.975	1.782	5.318	0.000	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	121	40.534	0.335			
	รวม	144	81.509				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยจุดใจ พบว่า ปัจจัยจุดใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน **ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจุดใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิก

กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา ที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา จำนวน 10 กองร้อยอาสารักษาดินแดน มีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน รวมทั้งสิ้น 228 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ผลสรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 95.86 ส่วนมากมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 และระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 60.69

ผลสรุปข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าแปลผลเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ด้านลักษณะงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เฉพาะตัวที่ท่านมีอยู่ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความรับผิดชอบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมพัฒนาให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านสภาพการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานครบถ้วน สมบูรณ์ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความมั่นคงในงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อาชีพของท่านมีความมั่นคง ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในภาพรวม ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

ด้านการให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ด้านการให้บริการที่มีความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการให้มากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา
4. เวลาออกปฏิบัติหน้าที่ ควรมีอาวุธประจำกายทุกครั้ง
5. ทำงานนอกเหนือภารกิจหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นภาระที่หนักเกินไป

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ ที่แตกต่างกัน พบความแตกต่างดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีเพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ การศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยจูงใจ พบว่า สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยจูงใจต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกัน **ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาถึงตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการทำงานในระบบราชการเป็นสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว (Millet, 1954, p.4) ซึ่งความพึงพอใจนั้นหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีประสิทธิภาพของ John D.Millet ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) โดยยึดหลักว่าคนเราทุกคนเกิดมาทุกคนเท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมกันนั้น หมายถึง ประชาชนทุกคนควรมีสิทธิเท่าเทียมกันทั้งกฎหมายและทางการเมือง การให้บริการของรัฐจะต้องไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ผิวหรือความยากจน ตลอดจนสถานะทางสังคม นั้น สมาชิกกองอาสาสมัครดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา

มีการให้บริการอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ และพร้อมให้บริการแก่บุคคลทุกระดับชั้น ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาในแต่ละกองร้อยอาสารักษาดินแดน มีบทบาทในการทำงานร่วมกับประชาชน การพัฒนาชุมชน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมชาติ พัฒนาหมู่บ้าน สร้างและซ่อม สิ่งสาธารณประโยชน์ เช่น ถนน เหมือง ฝาย การแสดงดนตรีในงานต่าง ๆ การบริการตัดผม และการบริการด้านอื่น ๆ ในการออกอำเภอเคลื่อนที่หรือจังหวัดเคลื่อนที่ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service) จะไม่มีผลงานสาธารณะใด ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หากไม่ตรงต่อเวลาหรือทันต่อเหตุการณ์ เช่น รถดับเพลิงมาถึงหลังจากไฟไหม้หมดแล้ว การบริการนั้น ก็ถือว่าไม่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและน่าพอใจ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีการตั้งหน่วยเฉพาะกิจเครื่องที่เร็ว เพื่อออกพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายในการให้บริการประชาชน อำนวยความสะดวก และการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยปฏิบัติภารกิจร่วมกับฝ่ายปกครอง ทหารและตำรวจ จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในการให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้รับการมอบหมายเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) นอกจากให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และให้อย่างรวดเร็วแล้ว ต้องคำนึงถึงจำนวนคนที่เหมาะสม จำนวนความต้องการในสถานที่

ที่เพียงพอในเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย นั้น สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ฝ่ายปกครองและตำรวจ หน่วยงานข้างเคียงอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ ครบถ้วนสมบูรณ์ได้ให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ และสามารถงานได้โดยลำพัง จากการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน การให้บริการอย่างเพียงพอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ครบตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก ซึ่งมีการแปลผล อยู่ในระดับมาก

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) คือการให้บริการตลอดเวลาต้อง พร้อมและเตรียมตัวบริการต่อความสนใจของสาธารณชนเสมอ มีการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ เช่นการทำงานของตำรวจจะต้องบริการตลอด 24 ชั่วโมง นั้น ในการที่สมาชิกกองอาสาสมัคร รักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีหน้าที่ในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จึงได้มีการจัดให้มีการ ฝึกอบรมให้มีความรู้ในเรื่องการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีการฝึกซ้อม และจัดหน่วยปฏิบัติไว้ให้ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที และมีการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนอย่างต่อเนื่อง ได้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน ในด้านให้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับ มาก รองลงมา ได้แก่ ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลา ปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านแสวงหา ความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ใน ระดับมาก

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service) เป็นการบริการที่มีความเจริญ คืบหน้าไปทั้งทางด้านผลงานและคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย แนวคิดเชิงปทัสสถาน (Normative

Concepts) แนวคิดเชิงประจักษ์ (Empirical Concepts) นั้น สมาชิกของอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการรักษาความสงบของประชาชน การบริการประชาชน และมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เป็นประจำ จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกของอาสารักษาดินแดน ด้านบริการที่มีความก้าวหน้า ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ ซึ่งมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้สมาชิกของอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเสนอว่าควรเพิ่มค่าตอบแทนสวัสดิการให้มากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และในเวลาออกปฏิบัติหน้าที่ ควรมีอาวุธประจำกายทุกครั้ง พร้อมทั้งไม่ทำงานนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นภาระที่หนักเกินไป โดยข้อเสนอต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการเสนอการจูงใจให้สมาชิกของอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่นความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2535, หน้า 258) ซึ่งการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งภายในและภายนอก (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน (Zaleanick, 1958, p.40)

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกของอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยา โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกของอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่ 1 และเมื่อพิจารณาพบว่า ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง อายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาใด และประสบการณ์เท่าใด จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกตุรา ศรีอุทธาภรณ์ (2547) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทัศนศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัจจัยภายในคือ อายุต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แต่จะสอดคล้องกับผลการวิจัยของลักขณา ฤาชา (2543) ที่ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าเพศ อายุ การศึกษา มิใช่ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่มีปัจจัยจูงใจต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปัจจัยจูงใจ เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการ 5 ประการ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็เกิดขึ้นมาอีก ความต้องการทั้ง 5 ชั้นจะมีความสำคัญกับบุคคลมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น และลำดับขั้นความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้วนั้น จะเห็นว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่าแต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอย และจะยอมรับสภาพ ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุความต้องการ

ระดับสูงสุด คือการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) (Maslow. 1954) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาราม หะยีเปาะ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครกาชาดดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดนจังหวัดนราธิวาส พบว่า การสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครกาชาดดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดนจังหวัดนราธิวาส เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครกาชาดดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดนจังหวัดนราธิวาส และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวัลย์ ศุภาหาร (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม :กรณีศึกษาเครือข่ายลูกค้าประกอบการ 2 ของ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าสมาชิกกองอาสาสมัครกาชาดดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา มีความต้องการคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันได้แก่การควรเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการให้มากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และในเวลาออกปฏิบัติหน้าที่ ควรมีโอกาสประจำกายทุกครั้ง ทำงานนอกเหนือภารกิจหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นภาระที่หนักเกินไป ดังนั้นกองบัญชาการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดน และกองบังคับการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดนจังหวัดพะเยา ควรพิจารณาถึงการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของสมาชิกกองอาสาสมัครกาชาดดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองอาสาสมัครกาชาดดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา และเพื่อเป็นการพัฒนาระดับคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรสนับสนุนงานวิจัยทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครกาชาดดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครกาชาดดินแดนจังหวัดพะเยา

เพื่อร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางในการสนับสนุน เสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครศึกษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนจังหวัดพะเยา

3. ควรศึกษาสภาพปัญหาของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่อื่นจะนำไปสู่การวางแผนแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

4. ขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครศึกษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาาระดับสูงที่มีความเกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีระดับขวัญและแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อไป

5. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านสวัสดิการสังคมของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน เพื่อพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมให้สมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง . (2543). **กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาารักษาดินแดน.
- กรมการปกครอง. (2543). **รวมหนังสือสั่งการ เกี่ยวกับกิจการอาสารักษาดินแดน กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักษาดินแดน.
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 7. (พ.ศ.2527). ออกตามความในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497. (1 พฤศจิกายน 2527). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 101 (ตอนที่ 156), ฉบับพิเศษ หน้า 1.
- ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์. (2537). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์พาดิ เมฆสวรรค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ทวีศักดิ์ อินทวา. (2555) .**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กรณีศึกษา ศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลท่าซู้เหล็ก อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.บ., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เปรมศรี อิงคินันท์. (2526). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ อ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พงษ์ศักดิ์ การดีม. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประจำกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพะเยาที่ 2**, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิคชันส์.
- พระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497. (2497). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 71 (ตอนที่ 14)
- เกตรา ศรีอุตทาการ.(2548). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2**, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

- มะลิวัลย์ ศุภาหาร.(2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม :**
กรณีศึกษาเครือข่ายลูกค้าประกอบการ 2 ของ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.
 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
 เชียงใหม่
- ลักขณา ฤาชา. (2543). **ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการ**
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอสารภี จังหวัด
เชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- วัลย์ลักษณ์ ผดุงเจริญ. (2540). **จงใจให้ม่งงาน.** วารสารพัฒนาข้าราชการ, 16(1),14.
- ศิระวิทย์ คลี่สุวรรณ. (2539). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ**
พลเรือนในมหาวิทยาลัย สายธุรการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 , กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2547). **ศัพท์การบริหารธุรกิจ.**
 กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2523). **การบริหารบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. **ความเป็นมาของกองอาสารักษาดินแดน.** สืบค้น
 วันที่ 1 กันยายน 2557 จาก www.dopa.com
- สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. **เรื่องเกี่ยวกับกิจการ อส.** สืบค้น วันที่ 1 กันยายน
 2557 จาก www.dopa.com
- สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน. **วิสัยทัศน์และภารกิจ.** สืบค้น วันที่ 1 กันยายน
 2557 จาก www.dopa.com
- อาราม ทะฮิปเปาะ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของ**
สมาชิกอาสารักษาดินแดนในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด
นราธิวาส. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ropic., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 กรุงเทพฯ
- อภิชาติ เหมือนมนัส.(2548). **การศึกษาบทบาทและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน**
ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

อรพินท์ บุญนาคและอัจฉรา เอ็นซ์. (2538). **โครงการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของประชาชนต่อศูนย์บริหารสาธารณสุข และโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Davis, K. (1977). **Human behavior at work**. New York: Mc Graw–Hill.

Flippo, E.B. (1971). **Principles of personnel administration**. New York: Mc Graw–Hill.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York: Mc Graw–Hill.

Herberg et al. (1959). **Motivation to work**. New York: John Wiley And Sons.

Applewhite Philip B. **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall; 1965.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper & Brothers.

Mc Gregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York: Mc Graw–Hill.

Michael Beer, (1973). **Human resource Managemet: a general manager’s perspective, text and case**. New York: Free Press

Millet, J.D. (1954). **Management in the public service**. New York: Mc Graw–Hill.

Zaleanick, A. (1958). **Motion productivity and satisfaction of workers**. Massachusetts: Division of Research Harvard University

Ryan, T.A. & Smith, P.C. (1954). **Principle of industrial psychology**. New York: The Ronald Press Company.

Wolman Benjamin B. (1967). **Dictionary of Behavioral Science**. New York: Van Nostrand Reinhold



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสำรวจความคิดเห็น

แบบสำรวจความคิดเห็น

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัด

พะเยา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20 - 30 ปี 3) 31 - 40 ปี
4) 41- 50 ปี 5) 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าประถมศึกษา 2) ประถมศึกษา
3) มัธยมศึกษาตอนต้น 4) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ
เทียบเท่า 5) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า 6) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ชั้นยศ 1) นายหมู่ใหญ่ 2) นายหมู่เอก
3) นายหมู่โท 4) นายหมู่ตรี
5) สมาชิกเอก 6) สมาชิกโท
7) สมาชิกตรี 8) สมาชิก
5. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-10 ปี 3) 11-20 ปี
4) 21-30 ปี 5) 31-40 ปี 6) 40 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานจนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
การยอมรับนับถือ					
3. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเสมอ					
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเสมอ					
5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากประชาชน ผู้รับบริการเสมอ					
ลักษณะงาน					
6. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย					
7. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวที่ท่านมีอยู่					
ความรับผิดชอบ					
8. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป					
9. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเสมอ					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายและการบริหารงาน					
10. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
11. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม					
12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
การปกครองบังคับบัญชา					
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรม					
สภาพการทำงาน					
15. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					
16. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ					
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานครบถ้วนสมบูรณ์					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
18. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ความมั่นคงในงาน					
20. อาชีพของท่านมีความมั่นคง					
21. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
ตำแหน่งงาน					
22. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับและนับถือในสังคม					
23. อาชีพของท่านมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้บริการอย่างเท่าเทียม					
24. ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ					
25. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่นๆ					
การให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา					
26. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
27. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ ได้รับมอบหมายเสมอ					
การให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ					
29. ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้ สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก					
30. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ งานประสบความสำเร็จเสมอ					
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามที่ได้รับ มอบหมายเสมอ					
การให้บริการอย่างต่อเนื่อง					
32. ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการ ปฏิบัติงานเสมอ					
33. ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงาน ตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน					
34. ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่าง สม่ำเสมอ					
การให้บริการที่มีความก้าวหน้า					
35. การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้น อย่างสม่ำเสมอ					
36. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้ ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

.....

.....

ภาคผนวก ข วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม

วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ชื่อเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิก
กองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา”

ชื่อนักศึกษา นายสุรสิทธิ์ ลอยลม หลักสูตร รป.ม. สาขานโยบายสาธารณะ

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร

1. ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ ดร.วีระ เลิศสมพร
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ชื่อสกุล – ของผู้เชี่ยวชาญ นายสุทิน จันทรงาม
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง แบบวัดของการวิจัยตอนที่ 2 ทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้วัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา ในแต่ละหัวข้อ หากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่าคำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็น

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและไม่
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อความ	การพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ	
---------	-------------------------------	--

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย
ความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานจนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1
การยอมรับนับถือ				
3. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	1
5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากประชาชนผู้รับบริการเสมอ	+1	+1	+1	1
ลักษณะงาน				
6. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย	+1	+1	+1	1
7. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวที่ท่านมีอยู่	+1	+1	+1	1
ความรับผิดชอบ				
8. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน โดยไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป	+1	+1	+1	1
9. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	1
นโยบายและการบริหารงาน				
10. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1
11. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1
12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การปกครองบังคับบัญชา				
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถบริหารงานด้วยความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	1
สภาพการทำงาน				
15. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1
16. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย มีอากาศ ถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ	+1	+1	+1	1
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานครบถ้วน สมบูรณ์	+1	+1	+1	1
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
18. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
19. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
ความมั่นคงในงาน				
20. อาชีพของท่านมีความมั่นคง	+1	+1	+1	1
21. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	+1	+1	+1	1
ตำแหน่งงาน				
22. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับและนับถือในสังคม	+1	+1	+1	1
23. อาชีพของท่านมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	

ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การให้บริการอย่างเท่าเทียม				
24. ท่านให้ปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนโดยเท่าเทียมกันเสมอ	+1	+1	+1	1
25. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกเพศ อายุ อาชีพ หรือสถานภาพอื่นๆ	+1	+1	+1	1
การให้บริการรวดเร็วทันต่อเวลา				
26. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	1
27. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์หรือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาเสมอ	+1	+1	+1	1
28. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ	+1	+1	+1	1
การให้บริการที่มุ่งผลสำเร็จ				
29. ท่านสามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้สำเร็จ ในสถานการณ์ที่ไม่ยากนัก	+1	0	+1	0.67
30. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ	+1	0	+1	0.67
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ	+1	0	+1	0.67
การให้บริการอย่างต่อเนื่อง				
32. ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	1
33. ท่านเตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
34. ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
การให้บริการที่มีความก้าวหน้า				
35. การปฏิบัติงานของท่านมีการพัฒนาขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1

ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
36. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีเสมอ	+1	+1	+1	1





ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ - นามสกุล	สุรสิทธิ์ ลอยลม
วัน เดือน ปีเกิด	9 มิถุนายน 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน	130/2 หมู่ 7 ตำบลแม่ยางตาล อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
ที่ทำงานปัจจุบัน	ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา ศาลากลางจังหวัดพะเยา ถนนพหลโยธิน ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน	เจ้าพนักงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
ผลงานตีพิมพ์	
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	
	สุรสิทธิ์ ลอยลม (ผู้บรรยาย). (4 เมษายน 2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดพะเยา. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1 (หน้า 1131 – 1141). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -	