

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

โดย

ภูบดี สืบวงษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2568

MOTIVATION AFFECTING EFFICIENCY IN DRUG PREVENTION AND PROBLEM SOLVING OF THE MEMBER OF VOLUNTEER DEFENSE CORPS (VDC) : A CASE STUDY OF THE VOLUNTEER DEFENSE CORPS, NAKHON PATHOM PROVINCE

BY

PUBADEE SEUBWONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2025

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม**

MOTIVATION AFFECTING EFFICIENCY IN DRUG PREVENTION AND PROBLEM SOLVING OF THE MEMBER OF VOLUNTEER DEFENSE CORPS (VDC) : A CASE STUDY OF THE VOLUNTEER DEFENSE CORPS, NAKHON PATHOM PROVINCE

โดย ภูบดี สืบวงษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ
รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ
รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อันเนื่องจากผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา บุคลากรในหน่วยงานหลายฝ่าย จนทำให้สามารถดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช และคณะกรรมการสอบ และ คณาจารย์ทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล และ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรองคณบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่ได้กรุณาชี้แนะงานวิจัยสำเร็จอย่างมีคุณค่า ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีตลอดระยะเวลาของการศึกษาและการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจยขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยดี ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่ามาประกอบการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จได้อย่างมีคุณค่า ผู้วิจัยซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ ณ ที่นี้

ภูบดี สืบวงษ์
ผู้วิจัย

6704813 : ภูบดี สืบวงษ์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ3) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปความตามวัตถุประสงค์การวิจัย และ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากร จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณา ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.82) ระดับปัจจัยบำรุงรักษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.76) และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.73) 2) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประสานงาน และ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน รวมถึง อำนาจหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตจำกัด 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่สำคัญคือการสร้างการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะทำให้ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่รับผิดชอบลดลงได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของสมาชิกกองร้อยอาสาในการฝึกซ้อมปฏิบัติงานให้มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการทำงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนได้มีขวัญ และ กำลังใจ ให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 115 หน้า)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ยาเสพติด, กองอาสารักษาดินแดน

6704813 : Pubadee Seubwong

Independent Study Title : Motivation Affecting Efficiency in Drug Prevention and Problem Solving of the Member of Volunteer Defense Corps (VDC) : A Case Study of the Volunteer Defense Corps, Nakhon Pathom Province

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advison : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of work motivation and effectiveness level in drug prevention and problem solving, 2) study problems and obstacles in performance of drug prevention and problem solving, and 3) provide recommendations on guidelines for improving the effectiveness of Volunteer Defense Corps Company, Nakhon Pathom Province. This study used a mixed-method approach. The qualitative method collected data from 5 subjects through in-depth interviews and analyzed it by summarizing the findings in accordance with the research objectives. The quantitative method collected data using questionnaires from 108 subjects. The data were analyzed using descriptive statistics: mean and standard deviation.

The results showed that 1) the overall level of work motivation was high ($\bar{X}$= 3.82), the overall level of mentainance Factors was high ($\bar{X}$= 3.76), and overall level of effectiveness was also high ($\bar{X}$= 3.73) ; 2) the main problems and obstacles in performance of drug prevention and problem solving was lack of participation from related agencies, coordination, and resource support, as well as the limited scope of authority and responsibilities assigned to the roles ; 3) the recommendations for the guidelines to improving the effectiveness of drug prevention and problem solving was to foster integrated participation from all relevant sectors. This will significantly reduce drug-related problems in the responsible area. Futhermore, supporting th self -development of Volunteer Defense Corps Company, Nakhon Pathom Province through continuous training to acquire additional relevent skills is crucial. includings organizing ongoing activities to foster good relationships among various related agencies involved in drug prevention and problem solving. This will be a Factor in boosting the hygiene and motivation of members of the volunteer defense corps company, enabling to perform their duties effectively and achieve their goals.

(Total 115 pages)

Keywords: Motivation, Effectiveness, Volunteer Defense Corps

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูป		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	7
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
	1.4 ขอบเขตของการศึกษา	8
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	8
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
	1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**11**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
	2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	23
	2.3 สารสนเทศเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน	29
	2.4 สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสามาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	43
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีวิจัย**	**59**
	3.1 ขอบเขตการศึกษา	**59**
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	**60**
	3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	**62**
บทที่ 4	**สรุปผลการวิจัย**	**65**
	4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไป	65
	4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	67
	4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	77
	4.4 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล	78
บทที่ 5	**สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ**	**86**
	5.1 สรุปผลการศึกษา	86
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	93
	5.3 ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม		**103**
ภาคผนวก		**107**
ประวัติผู้วิจัย		**114**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4.1	คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	65
4.2	คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ	66
4.3	คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา	66
4.4	คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	66
4.5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน	67
4.6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมรับ	68
4.7	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาตนเอง	69
4.8	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการก้าวหน้า	70
4.9	แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	71
4.10	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน	71
4.11	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์	73
4.12	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความปลอดภัยในงาน	74
4.13	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	75
4.14	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านผลตอบแทน	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	77
4.16	ผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	77

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2.1	โครงสร้างกองอาสารักษาดินแดน	33
2.2	การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	36
2.3	กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน	37
2.4	กิจกรรมจิตอาสาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน	39
2.5	กิจกรรมการดำเนินงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	46
2.6	การดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด	49
2.7	การดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด	50
2.8	กิจกรรมกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560 – 2579 ที่ประกอบด้วยมิติต่างๆ ที่ครอบคลุมการพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองให้มีความมั่นคงในทุกระดับ โดยเฉพาะเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมุ่งแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ ปัญหาด้านการค้ามนุษย์ ฯลฯ ให้ปัญหานั้นได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ โดยมีแนวคิดการดำเนินการที่สำคัญคือ การปราบปรามกลุ่มการค้ายาเสพติด โดยมุ่งเน้นการทำลายโครงสร้างการค้ายาเสพติด ผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่รัฐที่ปล่อยปละละเลย ทุจริต หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผ่านช่องทางต่างๆ ด้วยการบูรณาการด้านการข่าวการสืบสวนทางเทคโนโลยี การสืบสวนทางการเงินและสกุลเงินดิจิทัล รวมไปถึงการปราบปรามยาเสพติดในแหล่งพักเก็บยาเสพติดภายในประเทศ รวมถึงการารเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน หรือชุมชนต่างๆ ทั้งตามแนวชายแดน และในชุมชนต่างๆ ในทุกพื้นที่ของประเทศไทย โดยใช้กลยุทธ์ตามแนวทางการพัฒนาทางเลือก เพื่อพัฒนาพื้นที่ ชุมชน และประชาชนตามแนวชายแดนและพื้นที่พิเศษที่มีปัญหายาเสพติด ด้วยการสลายโครงสร้างปัญหา และบูรณาการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับการแก้ไขปัญหายาเสพติด อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์แนวทางดำเนินงาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และศาสตร์พระราชา ซึ่งเป็นกรอบการแก้ไขปัญหายาเสพติด และลดปัญหาเชิงโครงสร้างหรือปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับยาเสพติด และสร้างการเป็นอาสาป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดในชุมชนในพื้นที่ต่างๆ

โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงจากภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะภัยคุกคามจากยาเสพติด ได้กำหนดแนวทางการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวด้วยการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้พร้อมรับมือกับภัยคุกคามใหม่ด้านยาเสพติดในทุกมิติ มุ่งเน้นการลดทอนศักยภาพแหล่งผลิตยาเสพติดในภูมิภาค ลดห่วงโซ่อุปทานและอุปสงค์ยาเสพติด สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประชากรทุกช่วงวัย และลดผลกระทบต่อสังคมจากปัญหาอาชญากรรมยาเสพติด

ตลอดจนการปรับมุมมองของสังคมต่อปัญหายาเสพติด ให้โอกาสผู้กระทำผิดได้กลับคืนสู่สังคม พัฒนานโยบายทางเลือกที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย บนพื้นฐานการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และการฟื้นฟูทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 เพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยี และพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน การบูรณาการความร่วมมือ (Integrating Collaboration) ทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด พร้อมรับมือกับภัยคุกคามยาเสพติดในยุคดิจิทัล (Digital Era) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อระดับความมั่นคงของชาติที่เพิ่มขึ้น จากจำนวนอาชญากรรมยาเสพติดที่ลดลง จำนวนนักโทษคดียาเสพติดต่อประชากรที่ลดลง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีความสุขดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าคะแนนของดัชนีสันติภาพโลก (Global Peace Index : GPI) และดัชนีชี้วัดความสุขของประชากรไทย (Thai Happiness Indicators : TMHI – 15) นอกจากนี้ยังได้กำหนดเป้าหมายสำคัญคือ 1) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ 2) ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข แนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายและแผนระดับชาติฯ ได้ยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานในทุกมิติ พัฒนากลไกอำนวยการ ระเบียบ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม สนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรับมือและจัดการปัญหายาเสพติดเชิงรุก พัฒนาแนวทาง/กลไกการเฝ้าระวังยาเสพติดในทุกระดับ บูรณาการฐานข่าวและเชื่อมโยงฐานข้อมูลยาเสพติดระหว่างหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เสริมสร้างสมรรถนะแก่บุคลากร ภาครัฐ ให้มีทักษะและสมรรถนะสูง พร้อมรับมือกับภัยคุกคามของปัญหายาเสพติดในยุคดิจิทัล ภายใต้สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขยายเครือข่ายความร่วมมือของหุ้นส่วนภาครัฐ (Public – Private Partnership) ที่เกี่ยวข้องให้เพิ่มมากขึ้น อาทิ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน การให้บริการของหน่วยงานราชการในทุกระดับ รวมถึงยังเป็นการแสวงหาความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนในการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาคประชาสังคมในการช่วยกันสอดส่องดูแลการเคลื่อนไหวต่างๆ ที่อาจผิดปกติ ภาควิชาการในการเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติด และภาคประชาชนที่ร่วมมือกัน ประสานงานกันในทุกมิติ เพื่อมุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการประสานความร่วมมือทั้งในระดับภูมิภาค ทวิภาคี และระดับโลก ในการจัดการปัญหายาเสพติด

ในทุกมิติทั้งด้านการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา การพัฒนาวิชาการและวิจัย และผลักดันการจัดการปัญหายาเสพติดให้เป็นวาระแห่งภูมิภาค โดยเรียนรู้จากกรณีศึกษา หรือ การถอดบทเรียนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านยาเสพติดทั้งในระดับโลก ในระดับภูมิภาค อาทิ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียที่มีผลการดำเนินงานในการป้องกันปราบปรามปัญหายาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการถอดบทเรียนจากการดำเนินงานในประเทศจากกรณีศึกษาหมู่บ้านสีขาว หมู่บ้านตัวอย่างที่มีการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดให้ลดน้อยและหายไปจากพื้นที่ในที่สุด

โดยที่ผ่านมาประเทศไทยได้เผชิญกับปัจจัยท้าทายด้านยาเสพติดมาอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีความพยายามจากหลายภาคส่วน ได้ร่วมกันลด กำจัดแหล่งต้นตอสาเหตุของปัญหายาเสพติดมาอย่างต่อเนื่อง มาเป็นระยะเวลานาน แต่อย่างไรก็ตาม ในระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและภัยคุกคามจากปัญหายาเสพติดที่มีความหลากหลายภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อมุ่งลดปัญหาจากภัยยาเสพติดที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในทุกมิติ รวมถึงปัจจัยซ่อนเร้นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ปัญหายาเสพติด โดยแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาและกรอบทิศทางการดำเนินงาน ดังปรากฏในนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ใช้วิธีการผสมผสานเครื่องมือทางวิชาการและเทคนิคในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับบริบทของปัญหายาเสพติด ตามหลักการ “Strategic Foresight” ซึ่งเป็นกระบวนการคิดด้วยการคาดการณ์อนาคตเชิงกลยุทธ์ เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่อาจมีรูปแบบที่หลากหลาย (Scenarios) สร้างการรู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง อันจะนำมาสู่การเตรียมความพร้อม การกำหนดแผนงานเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาด้านยาเสพติดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางสภาวะแวดล้อมทั้งภายใน (Internal Context) และภายนอก (External Context) เพื่อกำหนดกรอบประเด็นปัญหา และประเมินแนวโน้มความเป็นไปในอนาคตให้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน รวมถึงการพิจารณาทิศทางของนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและระดับสากล เพื่อเป็นกรอบแนวทางประกอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องและครอบคลุมกับการจัดการปัญหาในทุกมิติ

นอกจากนี้ พื้นที่ประเทศไทยยังมีแนวโน้มเสี่ยงต่อการถูกใช้เป็น Connectivity Hub หรือศูนย์กลางการเชื่อมโยงเครือข่ายในการค้ายาเสพติดระหว่างประเทศหรือจากหลากหลายแหล่งไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำการส่งต่อหรือกระจายยาเสพติดออกไปได้มากยิ่งขึ้นจากลักษณะที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และนโยบายการค้าเสรี รวมถึงการมีเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทำให้มีโอกาสถูกกลุ่มนักค้าหรือกลุ่มอาชญากรยาเสพติดข้ามชาติใช้เป็นเส้นทางการลักลอบขนส่งและเป็นจุดกระจายยาเสพติด รวมทั้งสิ่งผิดกฎหมายอื่น ๆ ในภูมิภาค และมีการลักลอบยาเสพติดเข้ามาในประเทศเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีการใช้ประเทศไทยเป็นทางผ่านในการนำเข้าส่งออกยาเสพติดไปยังประเทศที่ 3 ประเด็นดังกล่างจึงเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้มีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้การแก้ไขยาเสพติด ได้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับประมวลกฎหมายยาเสพติด โดยในสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการเพื่อลดปัญหาด้านยาเสพติดในระดับประเทศ มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ

1) เพื่อให้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย “การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาจากยาเสพติด” (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งระบบและลดระดับความรุนแรงของปัญหายาเสพติด จนไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมไทย

2) เพื่อให้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย “การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาจากยาเสพติด” (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นการบูรณาการนโยบายและแผนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มุ่งไปสู่การแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งระบบอย่างเป็นรูปธรรม และอย่างยั่งยืน

3) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการ ประสานการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร งบประมาณในการแก้ไขปัญหาสำคัญ ที่เกิดจากยาเสพติดทั้งระบบ กำกับติดตามและประเมินผลทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายการแก้ไขปัญหายาเสพติดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้จากแผนการปฏิบัติการเพื่อลดปัญหายาเสพติดข้างต้น ได้มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาดังกล่าวคือ (ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ, 2566)

1) สัดส่วนของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดต่อประชากรลดลง

2) ร้อยละของการสกัดกั้นยาเสพติดตามแนวชายแดนเปรียบเทียบกับปริมาณการจับกุมยาเสพติดทั้งประเทศ

3) ร้อยละของคดียาเสพติดที่มีการสืบสวน ขยายผล จากการจับกุมผู้กระทำความผิดร้ายแรงเกี่ยวกับยาเสพติด

4) ร้อยละของการดำเนินมาตรการยึด อายัดทรัพย์สินคดียาเสพติด

5) ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาหน่วยบริการบำบัด (ศูนย์คัดกรอง/สถานพยาบาล/สถานฟื้นฟูสมรรถภาพ/ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม) ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด

6) ร้อยละของผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

7) ระดับความสำเร็จของบทบาทประเทศไทยในการผลักดันยุทธศาสตร์ แผนงาน และความร่วมมือด้านยาเสพติดระหว่างประเทศ และ

8) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ อันเนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าว มีหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จหลายภาคส่วน เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน และเป็นหน่วยงานที่กล่าวได้ว่ามีความใกล้ชิดกับประชาชนอีกหน่วยงานหนึ่งคือ กองอาสารักษาดินแดน (อส.) ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยกองอาสารักษาดินแดนได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 และได้มอบหมายให้กรมการปกครองทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการของกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน โดยปัจจุบัน กองอาสารักษาดินแดน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีกำลังพล ทั้งผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ และ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศไทย จำนวนรวม 27,625 นาย จากจำนวน 971 กองร้อย (วารสารอาสารักษาดินแดน, 2567) ทั้งนี้ กองอาสารักษาดินแดนมีหน้าที่รับผิดชอบสำคัญคือเป็นกำลังสำรองเพื่อช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติ ทั้งยามปกติและในกรณีมีสถานการณ์วิกฤติต่างๆ จึงได้เปิดรับสมัครราษฎรหรือประชาชนในพื้นที่ให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนด้วยความสมัครใจ จากสำนึกความเป็นจิตอาสาของประชาชนในพื้นที่นั้น และยังได้มีการจัดแบ่งหน้าที่มอบหมายให้มีความรับผิดชอบในงานต่างๆ อาทิ งานบริหารทั่วไป งานด้านการข่าว โดยเฉพาะงานในส่วนปฏิบัติการพิเศษ จะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน เสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจพิเศษร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น การบรรเทาและฟื้นฟูสาธารณภัยในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ที่ถือว่ามีความเสี่ยงต่อความปลอดภัย เพื่อแลกกับการนำมาสู่การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับประชาชนในพื้นที่ ตามแผนงานโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การดำเนินการตามแผนปฏิบัติ

การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ของกรมการปกครองตามยุทธศาสตร์ชาติ การมีส่วนร่วมในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยยาเสพติดของรัฐบาล การบูรณาการแผนงาน โครงการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ การปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนในด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอันมีเหตุเนื่องจากยาเสพติดเป็นสำคัญ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณค่า มีประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ามี สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จำนวนหนึ่งที่ยังมีข้อสังเกตในด้านความยินดี ความเต็มใจ รวมถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในฐานะจิตอาสา จึงอาจมีข้อจำกัดที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) โดยในการศึกษาครั้ง ผู้วิจัยเป็นข้าราชการปกครองที่มีหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และได้พบว่ามีข้อสังเกตสำคัญเกี่ยวกับการอาสาเข้ามาปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) โดยเฉพาะแรงจูงใจที่ทำให้ประชาชนสมัครเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่มีความเสี่ยงและต้องใช้พลัง ใช้ศักยภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ รวมถึงต้องทุ่มเทใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายตามนโยบายฝ่ายปกครองได้อย่างมีคุณค่า โดยมีผลการศึกษาที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในมิติต่างๆ เพื่อแสดงถึงคุณค่าในผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่ควรแก่การยกระดับให้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในสังกัดกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ของผู้วิจัย ถือเป็นกลุ่มอาสาสมัครที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนรวม 108 นาย โดยได้ร่วมปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทำให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดนครปฐมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง

จากที่มาและความสำคัญของประเด็นการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม เพื่อทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม คืออะไร

2) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)

2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด

3) เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาถึงแรงจูงใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมจากการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอันจะนำไปประกอบการนำเสนอร่วมกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งศึกษาในประเด็นด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สมบูรณ์ประกอบการนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อส. ต่อไป

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จำนวน 108 นาย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

กองอาสารักษาดินแดน หมายถึง หน่วยงานที่ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นหน่วยงานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเป็นหน่วยงานที่มีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497

สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีฐานะเทียบเท่ากับหน่วยงานของกองทัพต่าง ๆ ของประเทศไทย โดยมีผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ **สมาชิก อส.** ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ประชาชนที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล รวมถึงมีลักษณะที่สอดคล้องตรงตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เป็นผู้อาสาสมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รู้สึกมีคุณค่าและเห็นความสำคัญของบทบาทที่ได้ปฏิบัติในกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม อันประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ ข้อขัดข้องหรือปัจจัยอันเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามหน้าที่ได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณค่า ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนด สามารถสำเร็จได้ตามจำนวนหรือปริมาณทรัพยากรที่มีอยู่ อันทำให้ผลจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดนครปฐม มีคุณภาพในงาน

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง รูปแบบ หรือ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การปฏิบัติงานหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพมีคุณค่ามากขึ้น หรือมีผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

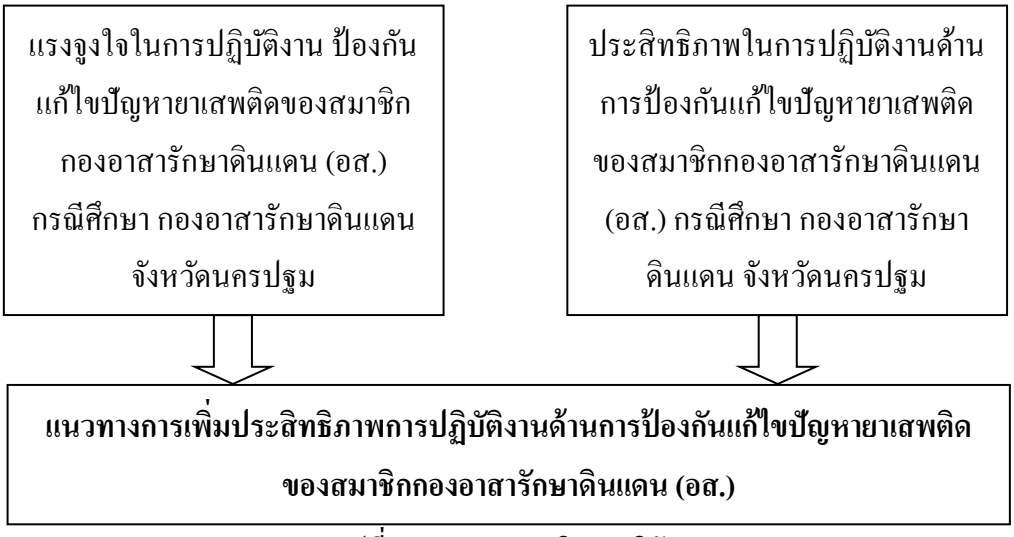
การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจเพื่อใช้ประกอบในการเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ทำให้ได้สารสนเทศเพื่อใช้เป็นพื้นฐานประกอบการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม”ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังต่อไปนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2569

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม กรณีศึกษาการแก้ไขปัญหายาเสพติด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็น 4 ส่วนดังนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

3) สารสนเทศเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดน (อส.)

4) สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในเขตจังหวัดนครปฐม

5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมาย และ ความสำคัญ

แรงจูงใจ (Motivation) มีความหมายสำคัญที่แสดงถึงสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) โดยได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในมิติต่างๆ อย่างกว้างขวาง อาทิ

Walter (1978) เสนอความหมายแรงจูงใจว่า “เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Personnel) โดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลเกิดการกระทำ (Action) หรือต้องกระทำ หรือมีพฤติกรรม (Behavior) ในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Goal)” หรืออาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นเหตุผลของการกระทำ (Action)

Lovell (1980) ได้เสนอความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Loundon & Bitta (1988) เสนอว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม”

Schiffman & Kanuk (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walter (1978) ที่ได้เสนอว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Personnel) เช่นกัน และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลเกิดการกระทำ (Action) ตามเป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งไว้

Woolfokl (1995) ได้เสนอความหมายของการจูงใจ (Motivation) ว่า “เป็นภาวะภายในของบุคคล (Internal State) ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง”

Domjan (1996) เสนอว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลมีความตั้งใจแสดงออกทางพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ”

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่ต้องการ โดยจะเห็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งนี้ ระดับหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปตามระดับการรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้น เช่น การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลนั้น ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งหวังผลตอบแทน หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ

พฤติกรรมของบุคคล กับ แรงจูงใจ และสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก เป็นผลจากความแตกต่างของลักษณะส่วนตัวของบุคคล รวมถึงการรับรู้ ต่อภาวะแวดล้อมของบุคคล อาทิ

1) หากบุคคลมีความสนใจ (Interesting) ในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม (Behavior) และมีความพอใจ (Satisfaction) ที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2) ความต้องการ (Need) จะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3) ค่านิยม (Value) ที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับ (Motive) ของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4) ทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น หากบุคคลใดมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคคลนั้นก็จะเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมด้วยการทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

5) ความมุ่งหวังของบุคคล (Personal Aspirations or Expectations) ที่มีความแตกต่างกันก็เกิดแรงกระตุ้น (Motive) ที่แตกต่างกันด้วย โดยบุคคลที่มีการตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ในระดับสูง บุคคลนั้น จะเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามมากกว่าบุคคลที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ในระดับต่ำ

6) การแสดงออก (Acting) ของความต้องการในแต่ละสังคมจะมีรูปแบบหรือลักษณะที่แตกต่างกันไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของแต่ละสังคม หรือของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมสังคมเดียวกัน อาจมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงความต้องการที่อาจแตกต่างกันออกไปได้ด้วย อันเนื่องจากความแตกต่างกันจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปนั่นเอง

7) ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8) แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน อาทิเช่น พฤติกรรมของบุคคลในการแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัตงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลสำหรับการปรับเงินเดือน รวมถึงการได้รับการยกย่อง ยอมรับ จากสมาชิกเพื่อนร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ

ลักษณะของแรงจูงใจ : ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ หรือทัศนคติ (Attitude) ความรู้ (Knowledge) ความคิด (Thingking) ความรู้สึก (Feelling) ความสนใจ (Interesting) ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพึงพอใจ ความต้องการฯลฯ ในสภาวะหรือสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรของตัวบุคคล เช่น พนักงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งมีผลประกอบการที่ไม่ดี ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างเต็มที่ แต่หากพนักงานนั้นมีทัศนคติที่ดีมีความผูกพันต่อองค์การ พนักงานก็ยินดีให้ความร่วมมือกับองค์การ ด้วยการยินยอมลดค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ และมุ่งช่วยทำงานอย่างเต็มความสามารถ กล่าวได้ว่าการแสดงออกทางพฤติกรรมดังกล่าวนั้น เกิดขึ้นจากความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อองค์การนั่นเอง

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลที่เข้ามาเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงออกทางพฤติกรรมที่ต้องการ อาทิ กรณีบุคคลต้องได้รับการชื่นชม ยกย่อง หรือ บุคคลบุคคลมีความต้องการในปัจจัยที่มากระตุ้นให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น อยากได้รับรางวัล ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ หรือต้องการได้รับการยกย่อง จึงมุ่งมั่นปฏิบัติงานหรือแสดงออก ทั้งนี้ แรงจูงใจภายนอก จะมีลักษณะไม่คงทนถาวร อันเนื่องจากบุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อมุ่งหวังสิ่งจูงใจในรูปแบบต่างๆ เท่านั้น เช่น ต้องการได้รับรางวัล ต้องการได้รับชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง เป็นต้น

แหล่งที่มาของแรงจูงใจ (Source of Motivation)

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายปัจจัยสำคัญ อาทิ ความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤตกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

1) ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลแสดง

พฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยได้มีนักวิชาการด้านจิตวิทยาได้อธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้ สามารถจำแนกความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่เป็นแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเคียด แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลอย่างมากในบุคคลวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย อันเนื่องจากความต้องการเติบโตของร่างกายและการเกิดความเสื่อมของร่างกายจึงต้องการปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของร่างกายที่เหมาะสม

1.2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้ กล่าวได้ว่ามีความสลับซับซ้อนอย่างมาก อันเนื่องจากเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว สังคมของเพื่อนในโรงเรียน สังคมของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลมาจากสภาวะแวดล้อมทางสังคมและสภาวะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายไปของบุคคล ที่มีความเข้มแข็งหรือไม่เข้มแข็งแตกต่างกันไป

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2) แรงขับ (drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3) สิ่งล่อใจ (incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4) การตื่นตัว (arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

4.1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไป ขาดสมาธิ

4.2) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

4.3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน (Internal and External Stimulus) ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคล (Personal Attributes) ซึ่งแต่ละคนจะมีลักษณะที่ต่างกันทั้งบุคลิกภาพ (Personality) นิสัย (Character) และระบบสรีระของผู้นั้น

5) การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

6) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและ

คุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

แรงจูงใจ : ความสำคัญ

การจูงใจมีความสำคัญ หรือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยงานนั้นจะเป็นงานที่มีคุณภาพดี หรือ สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นปัจจัยจูงใจ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้เกิดการกระทำ (Action) หรือ พฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดี ซึ่งหากกรณีที่บุคคลไม่มีแรงจูงใจใดใดในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้น ก็จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบเพียงให้ผ่านไปโดยไม่ให้ความสำคัญกับคุณค่าในผลการปฏิบัติงานนั้น

2) ความพยายาม (Persistence) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการจูงใจ ที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณค่า มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มากที่สุด ไม่ละความพยายามไปง่ายๆ ถึงแม้ว่างานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้น อาจเกิดปัญหา เกิดอุปสรรคเพียงใดก็ตาม ก็จะมีความพยายามที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความพยายามที่จะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุ

วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ทฤษฎีแรงจูงใจ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need hierarchy Theory)

Maslow (1940) เป็นนักจิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์ ได้เสนอแนวคิดจากประสบการณ์ในการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาประกอบเป็นพื้นฐานในการเสนอแนวคิดที่อธิบายพฤติกรรมมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดย Maslow มีฐานความคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการสำคัญ คือ 1) คนมีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด 2) เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ พฤติกรรมต่อไปอีก 3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ โดยได้จัดลำดับขั้นความต้องการ เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของบุคคลในการดำรงชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มีความมั่นคง ปลอดภัยต่อสุขภาพ รวมถึงความปลอดภัยในทางเศรษฐกิจ หน้าที่การงาน อันทำให้บุคคลเกิดความอบอุ่นใจ

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Socisl Needs) เป็นความต้องการที่มีพื้นฐานจากแนวคิดว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น การต้องการอยู่ร่วมในสังคมด้วยความรัก ทั้งจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มสังคม

4) ความต้องการเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-Esteem Needs) จำแนกได้ 2 มิติคือ 1) เป็นการที่บุคคลต้องการเห็นคุณค่าของตนเอง ที่แสดงออกได้ด้วยความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการและความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และ 2) ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตัวเองด้วย ที่แสดงออกได้ด้วยสถานะทางสังคม การได้รับเกียรติ การได้รับการยอมรับยกย่องในมิติต่างๆ อาทิ ในหน้าที่การงาน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการบรรลุความหมายและการมีชีวิตของบุคคล กล่าวได้ว่าเป็นความต้องการ ระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ รวมถึงการค้นพบศักยภาพของตนเอง และต้องการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ : ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2540) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness Needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

3) ความต้องการเจริญเติบโต (growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546)

ทฤษฎีแรงจูงใจ : ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดย McClelland
(McClelland's Achievement Motivation Theory)

MaClelland (1940) เสนอแนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) โดยเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของบุคคลนั้น ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในมิติการปฏิบัติงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ปี ค.ศ. 1940s McClelland นักจิตวิทยาได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการ ทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะ ทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากนี้ McClelland ยังได้พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งได้มีแนวคิดการปฏิบัติงานที่สำคัญคือถือว่าการปฏิบัติงานจะมีความจำเป็นและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง และสามารถนำมาปรับใช้กับการศึกษาถึงการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ทฤษฎีแรงจูงใจ : ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1981) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) พบว่าปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน มี 2 ประเภท คือ

1) ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกทางลบ อันเป็นเหตุของความไม่พอใจ กล่าวคือ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่มิได้เป็นแรงจูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจ หรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ก็ยังไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้บุคคล มีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน การกำกับดูแล การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนและสิ่งตอบแทน สถานภาพ ความมั่นคงในชีวิต ชีวิต

ส่วนตัว โดย Herzberg มีแนวคิดสำคัญในปัจจัยบำรุงรักษาคือ ถ้าองค์การสามารถสนองความต้องการทางด้านปัจจัยการบำรุงรักษาให้แก่พนักงานได้ องค์การจะสามารถป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงานต่อพนักงานได้ แต่ไม่ได้ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลผลิตสูงขึ้น เพียงแค่พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ แต่ถ้าพนักงานเกิดความไม่พอใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะลดลงทันที ดังนั้นปัจจัยการบำรุงรักษาจะไม่ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นแต่จะป้องกันไม่ให้ผลงานตกต่ำ

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยนี้เป็นแรงจูงใจที่สร้างความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบเอง และการเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในความคิดหรือจิตใจ (Intrinsic Factors) ในขณะที่ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) จึงมิได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่หากบกพร่อง หรือลดลง หรือไม่มีปัจจัยค้ำจุน ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ ตัวอย่างที่มักพบเมื่อองค์กรบกพร่องทางปัจจัยบำรุงรักษา เช่น การนัดหยุดงานของพนักงานในองค์การเนื่องจากได้รับเงินค่าตอบแทนไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรม โดยทั่วไปปัจจัยบำรุงรักษามัก ถูกจัดอยู่ในรูปแบบของการลาพักผ่อน ลาป่วย สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงาน ผู้บริหารมักเชื่อว่าปัจจัยบำรุงรักษาเป็นแรงจูงใจของพนักงาน แต่แท้จริงแล้วเป็นเพียงการบำรุงรักษา ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่แรงจูงใจที่แท้จริงคือความต้องการ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จตามที่ปรารถนาหรือปัจจัยจูงใจนั่นเอง ตามแนวคิดของ Herzberg หากขาดปัจจัยจูงใจ มิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นาย ภูบดี เป็นพนักงานฝ่ายบุคคลในองค์การ หาก นาย ภูบดี มีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือมอบหมายหน้าที่ที่มีบทบาทมีความสำคัญมากขึ้น เช่น เป็นหัวหน้าแผนก นายภูบดีก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่า “ปัจจัยบำรุงรักษา” นั้นจะมีผลกระทบกระเทือน ต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วน “ปัจจัยจูงใจ” จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมติฐานเดิม ของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการ

เพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้นขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบว่าปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ : ความหมาย

Millet (1964) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Millet (1964) ได้เน้นผลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการใน 3 รูปแบบ คือ

1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3) การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample Service)
4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) และ
5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

นอกจากนี้ Simon (1960) ได้เสนอความหมายของ ประสิทธิภาพในมิติของธุรกิจที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานของเครื่องจักร (Machine) โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น หากผลผลิตที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่นำเข้า (ปัจจัยนำเข้า) กล่าวได้ว่า ผลงานนั้น เป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ

Smith (1980) ได้เสนอปัจจัยองค์ประกอบในการดำเนินงานองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ที่สำคัญประกอบด้วย

1) องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input) ได้แก่

1.1) ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน (ManPower) ความสามารถ (Abilities) พลัง (Energies) ความต้องการ (Needs) ความคาดหวัง (Expectations)

1.2) ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องมือเครื่องจักร (Machines) วัสดุ (Materials) เทคนิควิธีการ (Methods) ที่ดิน (Land)

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

2.1) การจัดการองค์กร ได้แก่ จัดโครงสร้าง จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics) การวิเคราะห์ (Analysis) การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)

2.2) การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) และการจัดระบบ สนับสนุน

2.3) การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models) การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning) การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (CostBenefit Analysis and Effectiveness) และการบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

3.1) สินค้าและการบริการ (Product and Service)

3.2) ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)

3.3) ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

3.4) นวัตกรรม (Innovation)

3.5) การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่ การขยายสถานที่ (Plant) การขยายทุน (Capital) การขยายตลาด (Markets) การใช้เทคโนโลยี (Technology) และการขยาย บุคลากร (Personnel)

3.6) ภาพพจน์ขององค์กร (Image)

3.7) ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

3.8) แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

3.9) ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)

โดยกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงาน เป็นปัจจัยบ่งชี้ความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ หรือ วัตถุประสงค์หลักขององค์การที่แต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไปในมิติหรือในบริบทต่างๆ อาทิ ขนาดขององค์การ ลักษณะเฉพาะขององค์การ

ทรัพยากรขององค์การ รวมถึง สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ขององค์การ หากมีการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกันแล้ว จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การได้มากที่สุด

นอกจากนี้ Certo (2000) ยังได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในมิติที่สำคัญ ดังนี้

1) ความสามารถในการจำแนก หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้ เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3) ความสามารถจดจำข้อมูลหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5) ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญ ในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงาน (Work Standard) ที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในมิติของปริมาณงาน (Quantity of Work) ที่ออกมา คุณภาพ (Quality of Work) ของชิ้นงาน อัตราผลผลิต (Productivity) ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสีย (Loss) ไป หากผู้บริหารองค์การหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่มีความชัดเจน ผ่านการวางแผนมาอย่างถูกต้อง มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตที่ผ่านมา จะช่วยทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานนั้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

Woodcock (1989) เสนอว่า การปฏิบัติงานในองค์การ จะเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบของทีมงาน (Teamwork) ดังนั้น หากในองค์การได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับทีมงานที่ชัดเจน

ในมิติต่างๆ ต่อไปนี้ จะส่งผลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ โดย Woodcock (1989) ได้เสนอลักษณะสำคัญ 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือในทีมการทำงานจะผสมผสาน ทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคน ในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อ การทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคน ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีม ให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือการทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้อง มีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็น ผู้นำที่มีได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการ ทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือการ ทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารใน ทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสารความคิดเห็น

Dalton et al. (1966) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับ แนวคิดของ Woodcock (1989) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การในรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ที่สำคัญคือจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบ มีการมอบหมายงานให้ถูกคนหรือจัดคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างความชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือในทุกข้อมูลสารสนเทศ มีการกระตุ้นจูงใจสมาชิกในทีมงาน ในรูปแบบต่างๆ อยู่เสมอ อาทิ การสนับสนุน ส่งเสริม ให้รางวัล มอบหมายช่วยสอนงาน ช่วยเหลืออย่างเหมาะสม กับสมาชิกในองค์การอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง พยายามส่งเสริมให้สมาชิกได้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) มองภาพกว้าง มองได้ไกล มีความสามารถในการเสริมสร้างนวัตกรรม สามารถอธิบาย เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน กล่าวได้ว่าเป็นการเสริมแรงทางบวกเพื่อให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าในตนเอง และคุณค่าจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตนที่ส่งผลในวงกว้างต่อหน่วยงาน ชุมชน และสังคมต่อไป

Emerson (1911) ได้เสนอหลักการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญและมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับนักวิชาการข้างต้น อันประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 2) ใช้หลักเหตุผลประกอบการปฏิบัติงาน 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลให้คำปรึกษาระหว่างกัน 4) พยายามรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน 5) ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความยุติธรรม 6) ผลการปฏิบัติงานต้องมีความเชื่อถือ และคุณค่า 7) กระบวนการทำงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับการยอมรับร่วมกันในองค์การ 8) เป็นงานที่สามารถปฏิบัติให้ได้บรรลุตามระยะเวลาที่กำหนด 9) ผลงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามมาตรฐานและสามารถเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไปในอนาคต รวมถึงควรส่งเสริม หรือยกย่องด้วยการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างเป็นแนวปฏิบัติที่มีคุณค่าต่อไปในอนาคต

Peterson and Plowman (1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีความสอดคล้องกันกับ แนวคิดของ Emerson (1911) ที่สำคัญสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพมี 4 ประการสำคัญ ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัท วางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) ด้านระยะเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดาเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ด้านต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย (Costs) ในการปฏิบัติงานในภาพรวม ควรมีความเหมาะสมกับงาน และ วิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิด การสูญเสียน้อยที่สุด

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินได้จากระดับการรับรู้หรือความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากผลผลิตจากการปฏิบัติงานนั้น โดยบุคลากรในองค์การได้รับทราบถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถประสบการณ์ทักษะเทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัด ของ ทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน โดยการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น บุคลากรที่มีความสนใจมีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะ มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน จะช่วยสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์การ จากการรับรู้ หรือจากความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์การ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและ มีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน

(Performance) เป็นภารกิจที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ก็จะนำ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมตามบริบท สถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน ซึ่งหากบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานในกระบวนการปฏิบัติงาน ในองค์การแล้ว ความพึงพอใจดังกล่าวจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้บุคคลากรได้สร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนา นโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการให้ชัดเจนขึ้น ง่ายขึ้น และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบสำคัญประกอบอื่น อาทิ สภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสม การได้รับผลประโยชน์ หรือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับความร่วมมือที่ดีจากสมาชิกในองค์การทุกระดับ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ สามัคคีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.3) สารสนเทศเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน

ประวัติความเป็นมา : กองอาสารักษาดินแดน (อส.)

กองอาสารักษาดินแดน (อส.) ได้เริ่มต้นจากพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน ให้ไว้เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2497 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนากองอาสารักษาดินแดน และพระราชทานธงประจำกองอาสารักษาดินแดน เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พุทธศักราช 2497 ในพิธีสวนสนามคราวเดียวกันนั้น ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่เจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน ความว่า “ขอให้เจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยพยายามฝึกสอนอบรมประชาชนให้เข้าใจกิจการในหน้าที่ของตนทั้งในส่วนตัวของบุคคล ของครอบครัว ของหมู่บ้านที่เขาอาศัยอยู่ ตลอดจนชาติบ้านเมืองในที่สุด เพื่อได้มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันที่จะช่วยป้องกันภัยอันตราย และ รักษาความสงบในท้องถิ่นของตนด้วยความองอาจ กล้าหาญ และซื่อสัตย์สุจริต เพื่อชาติบ้านเมืองและความเป็นเอกราชของเราจะได้วัฒนาถาวร” โดยปัจจุบัน ปี พศ. 2568 กองอาสารักษาดินแดนได้ดำเนินการมาครบรอบ 71 ปี แล้ว โดยมี นายกองใหญ่ อนุทิน ชาญวีรกุล เป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้ขับเคลื่อนภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน ที่สอดคล้องตาม

นโยบายสำคัญของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย เพื่อสร้างสังคมที่มั่นคง ปลอดภัย และมีความสุข โดยบรรลุผลสัมฤทธิ์ทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม การปราบปรามผู้มีอิทธิพล การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การอำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัยประชาชน รวมทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์เพื่อ “บำบัดทุกข์บำรุงสุข” ให้กับพี่น้องประชาชนและประเทศชาติสืบไป โดยขอให้ยึดหลัก “ทันโลก ทันสมัย ทันท่วงที” เป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ในแต่ละปี กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ได้มีการพิจารณามอบรางวัลแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ เสียสละ และอดทนมาอย่างต่อเนื่อง ในด้านต่างๆ อาทิ ด้านการป้องกันและปราบปราม ด้านการพัฒนา เป็นต้น

โดยกองอาสารักษาดินแดน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน มีข้าราชการสังกัดกรมการปกครองเป็นผู้บังคับหน่วย และมีกำลังพลระดับปฏิบัติการ ได้แก่ “สมาชิก อส.” ซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีชั้นยศ มีสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย สมาชิก อส. มี 3 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทสำรอง คือ สมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม

2) ประเภทประจำกอง คือ สมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรม และบรรจุอยู่ในอัตรากำลัง และ

3) ประเภทกองหนุน คือ สมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกองแล้ว

กองอาสารักษาดินแดน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีกำลังพลทั้งผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ และสมาชิก อส. กระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ จำนวน 27,625 นาย 971 กองร้อย ต่างพร้อมใจกันน้อมนำพระราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนเป็นผู้นำพาประชาชนร่วมกิจกรรมจิตอาสา ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น จิตอาสาพัฒนา จิตอาสาภัยพิบัติ จิตอาสาเฉพาะกิจ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี มีความสุข และประเทศชาติมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ในภาวะไม่ปกติหรือยามสงคราม สมาชิก อส. จะมีหน้าที่สนับสนุนกำลังรบหลัก ปฏิบัติภารกิจพิทักษ์พื้นที่เขตหลังในฐานะกำลังสำรองประเภทกำลังกึ่งทหาร แต่ในภาวะปกติจะทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและความมั่นคงของชาติร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2508 ถึงปี 2522 สมาชิก อส. มีบทบาท

สำคัญในการร่วมปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ แต่ต่อมาเมื่อสถานการณ์การก่อการร้ายของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์สิ้นสุดลงและไม่มีสงครามจากภายนอกประเทศ “สมาชิก อส.” ทำหน้าที่เป็นกองกำลังประจำถิ่นเพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานระหว่างพนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันปราบปรามและการบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด การปราบปรามการค้ามนุษย์ การป้องกันและปราบปรามการตัดไม้ ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น

การเข้าเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ได้ดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุสั่งใช้เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติภารกิจในสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนในส่วนต่างๆ อาทิ กองบังคับการและบริการที่ 1 กองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ 1 และกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ 3 กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน โดยบุคคลต้องแจ้งความประสงค์เข้าสมัครสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุสั่งใช้เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติภารกิจในสังกัดกองร้อยกองอาสารักษาดินแดน โดยบุคคลผู้สมัครสอบคัดเลือกจะต้องมีสัญชาติไทย มีเพศชาย และคุณสมบัติด้านการศึกษาต้องไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ มีอายุตั้งแต่ 17 ปี บริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ มีร่างกายสมบูรณ์ โดยเมื่อคุณสมบัติเบื้องต้นผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะต้องสมัครและเข้าสอบคัดเลือกโดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การสอบภาคปฏิบัติ ด้วยการดันพื้น , ลุกนั่ง และ วิ่ง 2 กิโลเมตร

ส่วนที่ 2 ภาคความรู้ ประสบการณ์ ความเหมาะสม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ภาคคุณลักษณะทางทหาร

ทั้งนี้ สำหรับค่าตอบแทนและค่าครองชีพชั่วคราวสำหรับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เมื่อได้บรรจุสั่งใช้มีอัตราค่าตอบแทนเริ่มต้นจำนวนไม่มากนัก ไม่ถึงหลักหมื่นบาท ถึงอาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยที่ผ่านมานั้นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจต่าง ๆ มากมาย ยังขาดการดูแลสนับสนุนในเรื่องของเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ อาทิเช่น ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา

ค่าตอบแทนในการหาข่าว หรือรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มสวัสดิการหรือ เบี้ยเลี้ยงในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และทำให้การบริหารจัดการบุคลากรในกองร้อยฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมา แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ามีประชาชนจำนวนมากให้ความสนใจและสมัครคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จำนวนมากอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนปฏิบัติภารกิจในสังกัดกองบังคับการจะมีข้อได้เปรียบและมีความแตกต่างจากทหารหรือตำรวจ คือ สมาชิก อส. มีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากสมาชิก อส. เองเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ ทำให้มีความเข้าใจในพื้นที่และสถานการณ์ในพื้นที่เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในพื้นที่นั้นสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและสามารถนำข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิก อส. จึงเป็นกำลังสำคัญในการรักษาความสงบสุขของพี่น้องประชาชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์การดังนี้



รูปที่ 2.1 โครงสร้างกองอาสารักษาดินแดน

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดน, 2568

ตามโครงสร้างองค์การพบว่า กองอาสารักษาดินแดนได้มีการแบ่งส่วนราชการกองอาสารักษาดินแดนตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนกลาง : กองอาสารักษาดินแดน

1) มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) เป็นองค์กร รับผิดชอบการบริหาร

2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการกองอาสา รักษาดินแดน และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

3) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นรองผู้บัญชาการ กองอาสารักษาดินแดน

4) ปลัดกระทรวงมหาดไทย และรองปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน

บก.อส. แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน มีอธิบดี กรมการปกครอง เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ รองอธิบดีกรมการปกครองเป็นรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนเป็นผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ 2) ฝ่ายปฏิบัติการ และ 3) ที่ปรึกษา เนื่องจากภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนจะต้องเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับกิจการทหาร ตำรวจ และพลเรือน ดังนั้นกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนจึงแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในกิจการทั้ง 3ส่วน มาเป็นที่ปรึกษา

ส่วนภูมิภาค : กองอาสารักษาดินแดน

1) มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) เป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหาร

2) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด

3) รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัด

4) ปลัดจังหวัดเป็นผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด

โดย บก.อส.จ. แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด มีปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ และมีป้องกันจังหวัด เป็นผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการฯ

2) กองร้อยบังคับการและบริการ มีป้องกันจังหวัดเป็นผู้บังคับกองร้อย

3) กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด มีปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บังคับกองร้อย

4) กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ มีนายอำเภอเป็นผู้บังคับกองร้อย ทั้งนี้มีบุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ แล้วก็คือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า “สมาชิก อส.” ซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การปฏิบัติหน้าที่ของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน มีบทบาทและภารกิจ ดังต่อไปนี้

บทบาท

1) ในภาวะปกติทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง ในฐานะกำลังประจำถิ่น

2) ในภาวะไม่ปกติหรือสงคราม ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังรบหลัก ปฏิบัติภารกิจพิทักษ์พื้นที่เขตหลัง ในฐานะกำลังสำรองประเภทกำลังกึ่งทหาร จากประวัติความเป็นมาอันยาวนานจากยุค “กองเสือป่า” มาสู่ยุค “กองอาสารักษาดินแดน” ในปัจจุบัน ทำให้เราสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้ตระหนักอย่างจริงจังว่าภารกิจรักษาดินแดนไทยให้คงอยู่สมกับคำว่า “ไทยต้องเป็นไทย” เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนซึ่งกองอาสารักษาดินแดนได้ปฏิบัติภารกิจอาสาสืบทอดภารกิจของเหล่าวีรชน บรรพบุรุษ ผู้อาสาสละชีวิตเพื่อให้ชาติไทยคงอยู่ด้วยความสงบสุขและร่มเย็นมาเป็นระยะเวลานานนับร้อยปี

ภารกิจ

1) ภารกิจตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ได้กำหนดภารกิจ ของกองอาสารักษาดินแดน ไว้ดังนี้

1.1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก

1.2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

1.3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม

1.4) ป้องกันจารกรรม สดับตรับฟังและรายงานข่าว

1.5) ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก

1.6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

2) นอกจากนี้ กองอาสารักษาดินแดน ยังปฏิบัติภารกิจในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคงภายในตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

2.1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ

2.2) การจัดระเบียบสังคมและปราบปรามผู้มีอิทธิพล

2.3) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

2.4) การรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

2.5) การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

2.6) การป้องกันปราบปรามการลักลอบเล่นการพนัน

2.7) การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้

2.8) การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่

2.9) การรักษาความปลอดภัยพื้นที่พักพิงชั่วคราวผู้หนีภัยการสู้รบ

2.10) การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.11) การช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย พื้นที่เขตเมือง การรักษาความสงบเรียบร้อยพื้นที่ ตำบล/ หมู่บ้าน โดยชุดคุ้มครองตำบล การรักษาความปลอดภัยบนขบวนรถไฟ จากสถานีหาดใหญ่ถึงสถานีสุไหงโก-ลก



รูปที่ 2.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดน, 2568



รูปที่ 2.3 กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดน, 2568

1) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ได้แก่กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ

2) กิจกรรมจิตอาสาภัยพิบัติได้แก่กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าตรวจ และเตรียมการรองรับภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากธรรมชาติและเกิดจาก สาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวม และการเข้าช่วยเหลือบรรเทา ความเดือดร้อนของประชาชนจากภัยพิบัติดังกล่าว เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

3) กิจกรรมจิตอาสาเฉพาะกิจ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติในงานพระราชพิธีหรือการรับเสด็จ ในโอกาสต่าง ๆ เป็นการใช้กำลังพล จิตอาสาร่วมปฏิบัติกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาร่วมงาน

การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน ได้เผชิญกับความเสี่ยงต่อชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่มาอย่างต่อเนื่อง อาทิ ในปี พ.ศ.2517 มีการสู้รบกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหม จึงร่วมกันจัดทำโครงการ “ปรับปรุงประสิทธิภาพ อส.” มุ่งเน้นปรับปรุงกองอาสารักษาดินแดนที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้การปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ตามแผนงานของกองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายใน ได้มีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดนอย่างรอบด้าน อาทิ การพัฒนาศักยภาพในด้านการจัดการฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการจัดสรรอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อให้สมาชิก อส. ได้มีความรู้ ความชำนาญสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรร เบี้ยเลี้ยงเพิ่มขึ้นเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชาและการบำรุงขวัญ ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นคอยเยี่ยมเยียนสอดส่อง ดูแลทุกข์สุขอยู่เสมอ สำหรับสมาชิก อส. ที่เสียชีวิตหรือกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากจะได้รับเงินทดแทนค่ารักษาพยาบาลและบำนาญพิเศษตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดไว้ทางกองอาสารักษาดินแดนยังได้ส่งเงินช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิก อส. และครอบครัวเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย



รูปที่ 2.4 กิจกรรมจิตอาสาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดน, 2568

ในปัจจุบันกองอาสารักษาดินแดนอยู่ในสภาวะแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีทั้งในแง่บวก และแง่ลบ อันส่งผลต่อภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนที่มากมายและหลากหลายขึ้น แต่ยังคงอยู่ในกรอบของภารกิจตาม มาตรา 16 แห่ง พ.ร.บ. กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 รวมทั้งภารกิจที่รัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยมอบหมายโดยกองอาสารักษาดินแดนได้ปรับเปลี่ยนบทบาท โดยในภาวะปกติ ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับพนักงาน ฝ่ายปกครองในฐานะกำลังประจำถิ่น

ผลการดำเนินงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองร้อยอาสารักษาดินแดน

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน มีการปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 (มาตรา 16) ตามนโยบายของรัฐบาลกระทรวงมหาดไทยด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมาอย่างต่อเนื่อง อาทิ

จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2567 ชุดปฏิบัติการเฉพาะกิจ ปราบปรามและทำลายเครือข่ายการค้ายาเสพติดจังหวัดศรีสะเกษ นำกำ ลัง สมาชิก อส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมตัวผู้ต้องหา 2 ราย พร้อมของกลาง ยาบ้า 20,200 เม็ด

จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 3 - 4 กุมภาพันธ์ 2567 บก.อส.จ.ศรีสะเกษ นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมจับกุมผู้ค้ายาเสพติด พร้อมยึดของกลาง ยาบ้า 22,600 เม็ด

อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 ร้อย.อส.อ.น้ำเกลี้ยง 20 ร่วมจับกุมผู้ค้ายาเสพติดรายใหญ่ ยึดยาบ้ามากกว่า 56,000 เม็ด

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2567 ร้อย.อส.อ.ฝาง 3 ร่วมกับเจ้าหน้าที่ทหาร เจ้าหน้าที่ตำรวจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องฯ ตรวจยึดยาบ้าในพื้นที่จำนวนประมาณ 200,000 เม็ด

อำ เภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2567 ร้อย. อส.อ.แม่สะเรียง 3 ร่วมลงพื้นที่ติดตามและจับกุมผู้ค้ายาเสพติดในพื้นที่ พร้อมยึดของกลางยาบ้า 5,500 เม็ด

จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2567 บก.อส.จ.สุพรรณบุรี นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมจับกุมผู้จำหน่ายยาเสพติดโดยการล่อซื้อได้ 1 ราย พร้อมของกลางยาบ้า 1,800 เม็ด

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง บร.3 นำกำลังสมาชิก อส. จับกุมผู้ค้ายาเสพติดในพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ พร้อมยึดของกลางยาบ้า 5,800 เม็ด

จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 11 – 13 พฤศจิกายน 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง บร.3 /ร้อย.อส.อ.สตึก 12 /ร้อย.อส.อ.บ้านด่าน 23 บูรณาการกำลังจับกุมเครือข่ายยาเสพติด จับกุมผู้ต้องหา 9 คน ของกลางยาบ้า 259,603 เม็ด และยาไอซ์ 0.8 กรัม

อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2567 ร้อย. อส.อ.สตึก 12 ร้อย.อส.อ. บ้านด่าน 23 นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมผู้ต้องหา 2 ราย พร้อมของกลางยาบ้า 922,000 เม็ด

จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2567 ร้อย.อส.อ.ฝาง 3 ลงพื้นที่ลาดตะเวนปะทะผู้ลักลอบขนยาเสพติดข้ามแดน ยึดของกลาง 200,000 เม็ด

อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 ร้อย.อส.อ.แม่อาย 5 นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่ลาดตะเวนปะทะผู้ลักลอบขนยาเสพติดข้ามแดน ยึดของกลาง 600,000 เม็ด

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2567 ร้อย.อส.อ.ฝาง 3 นำกำลังสมาชิกอส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคุมบริเวณพื้นที่ปะทะตรวจพบของกลางยาบ้า 700,000 เม็ด

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2567 ร้อย.อส.อ.ฝาง 3 สนธิกำลังร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมกลุ่มขบวนการลักลอบลำเลียงยาเสพติด พร้อมของกลางยาบ้า 1,600,000 เม็ด

อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2567 ร้อย.อส.อ.เชียงดาว 6 พร้อมด้วยสมาชิก อส. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมผู้ต้องหา 1 ราย พร้อมของกลางยาบ้า 1,000,000 เม็ด

อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2567 ร้อย.อส.อ.วังเหนือ 9 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จับกุมผู้ต้องหาพร้อมของกลางยาบ้า 100,000 เม็ด

อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567 ร้อย.อส.อ.แก่งหางแมว 10 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมผู้ต้องหา อายุ 27 ปี สัญชาติไทย พร้อมของกลางยาบ้า 2,592 เม็ด

อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2567 ร้อย.อส.อ.กุสุมาลย์ 10 ร่วมจับกุมผู้ต้องหา 1 ราย พร้อมของกลางยาบ้า 4,300 เม็ด

จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง นน.3 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปิดล้อมตรวจค้นผู้ต้องสงสัย 3 ราย พบของกลาง ยาบ้า 3,067 เม็ด

อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เมื่อ วันที่ 10 กันยายน 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง ลพ.1 ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดสืบสวน สภ.นิคมอุตสาหกรรม ปิดล้อมจับกุมผู้ต้องหา 1 ราย สามารถจับกุมพร้อมของกลางยาบ้า 872 เม็ด

จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 31 มกราคม – 1 กุมภาพันธ์ 2567 ร้อย. บก.บร.บก.อส.จ.มหาสารคาม จับกุมผู้จำหน่ายยาเสพติด พร้อมยึดของกลางยาบ้า 3,037 เม็ด

จังหวัดบึงกาฬ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567 ร้อย.อส.จ.บก.1 บก.อส.จ.บึงกาฬ นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจยึดของกลางยาบ้า 6,000,000 เม็ด

จังหวัดบึงกาฬ เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 ร้อย.อส.จ.บก.1 นำกำลัง สมาชิก อส. บูรณาการร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนภูธร จังหวัดบึงกาฬ ตรวจยึดยาบ้า 328,000 เม็ด

จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2567 ร้อย.อส.จ.อบ.1 บก.อส.จ.อุบลราชธานี นำกำลังสมาชิก อส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปิดล้อมตรวจค้นบ้านเลขที่ 69 ม.4 ต.เขมราฐ อ.เขมราฐ จ.อุบลราชธานี พบของกลางยาบ้า 620,000 เม็ด

อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2567 ร้อย.อส.อ.เขมราฐ 3 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งจุดตรวจ จุดสกัดจราจร จับกุมผู้ต้องหา 3 ราย พบของกลางยาบ้า 4,000,000 เม็ด

อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ร้อย.อส.อ.บำเหน็จณรงค์ 4 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตำรวจ สภ.บำเหน็จณรงค์ จับกุมตัวผู้กระทำความผิด 1 ราย พร้อมของกลางยาบ้าจำนวน 1,800 เม็ด

จังหวัดภูเก็ต เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2567 ร้อย.บก.บร.บก.อส.จ.ภูเก็ต ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจับกุมผู้ต้องหา 4 ราย และควบคุมตัวผู้เสพ 3 ราย พร้อมของกลางยาบ้าจำนวน 6,206 เม็ด และยาไอซ์ 4.38 กรัม

จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ 13 – 18 พฤศจิกายน 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง นศ.3 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกวาดล้างผู้ค้า ผู้เสพ อาวุธปืน ผู้มีอิทธิพล สามารถจับกุมผู้ต้องหา จำนวน 7 ราย พร้อมของกลางยาบ้าจำนวน 137,800 เม็ด

อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ เมื่อวันที่ 25 - 26 ส.ค. 2567 ร้อย.อส.อ.เขาพนม 4 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จับกุมผู้ต้องหา 5 ราย 5 คดี พร้อมของกลางยาบ้า 2,521 เม็ด และยาไอซ์จำนวน 2,026.68 กรัม

อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567 ร้อย.อส.อ.เมือง นบ.1 จับกุมร้านจำหน่ายบุหรี่ไฟฟ้าในพื้นที่

2.4) สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม



กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม ได้เริ่มมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประจำการในจังหวัดนครปฐม มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 รวมเป็นเวลา 35 ปี จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2569 มีกำลังพลรวมทั้งสิ้น 108 นาย โดยภารกิจหน้าที่ของเหล่าสมาชิกอาสารักษาดินแดน ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด ทั้งด้านปราบปราม การบำบัดรักษา และการป้องกันภัยยาเสพติดในหมู่บ้าน ชุมชน อีกทั้งด้านการจัดระเบียบสังคมแบบบูรณาการ ร่วมกับฝ่ายปกครอง และตำรวจ ออกตรวจสถานบริการ สถานบันเทิงและแหล่งมั่วสุมต่างๆ ตลอดจนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นกำลังสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่ได้รับความเดือดร้อนในทุกพื้นที่ นอกจากนี้ได้ร่วมปฏิบัติภารกิจสนับสนุนนโยบายที่สำคัญของรัฐ และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการข่าว ด้านมวลชน การเสริมสร้างหมู่บ้าน ชุมชนเข้มแข็ง และการช่วยเหลือเหล่ากาชาดจังหวัดในด้านต่าง ๆ

โดยการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม ได้มีการดำเนินงานที่เป็นไปตามแนวปฏิบัติของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ อาทิ ด้านการพัฒนาหน่วยและการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติประจำ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหน่วยทางด้านกายภาพ หรือ การพัฒนาหน่วยงนในด้านการจัดอาคารสถานที่ ถือเป็นส่วนสำคัญที่กองร้อยอาสารักษาดินแดนที่ทุกกองร้อยให้ความสำคัญอย่างยิ่ง กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ได้มุ่งหวังให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้แก่กองอาสารักษาดินแดนทุกกองในการพัฒนาหน่วยให้เป็นกองร้อยมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ของกองบัญชาการกองอาสา

รักษาดินแดนต่อไป โดยได้กำหนดแผนงานที่แต่ละกองร้อยจะต้องดำเนินงาน โดย กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมนั้น ผู้บังคับบัญชาหน่วยเป็นผู้กำหนดระเบียบปฏิบัติเป็นแผนต่าง ๆ ภายในหน่วย โดยเฉพาะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) แผนยุทธการ
2) แผนการปราบปรามการก่อการร้าย
3) แผนการรักษาการณ์
4) แผนป้องกันอัคคีภัย
5) แผนป้องกันอุบัติเหตุ (แผนเผชิญเหตุ)

แผนทั้ง 5 นี้มีลักษณะเป็นแผนประจำที่ได้วางไว้ในหน่วยงานว่าจะดำเนินการตามแผนอย่างไร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติได้ตามระเบียบ และมีลักษณะเป็นเอกสารความลับจะไม่รั่วไหลออกจากหน่วยงานมิได้โดยเด็ดขาด ซึ่งโดยรวมของแผนมีองค์ประกอบ คือ

1) สถานการณ์
2) ภารกิจของหน่วย
3) การปฏิบัติตามภารกิจ
4) ธุรการและส่งกำลังบำรุง
5) การบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

การปฏิบัติตามแผนต้องแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการ กล่าวคือ ต้องมีการประชุมชี้แจงภายในหน่วยก่อนดำเนินการ และหากแผนใดต้องอาศัยหน่วยงานข้างเคียงก็ต้องมีแผนดำเนินการด้วยตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปสามารถปรับเปลี่ยนแผนและรายละเอียดได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



รูปที่ 2.5 กิจกรรมการดำเนินงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ที่มา : กองอาสารักษาดินแดน, 2569

การดำเนินงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

การดำเนินงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับชาติที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1) การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาผู้เสพอย่างบูรณาการ โดยยึดหลักปัจเจกบุคคลบนพื้นฐานของหลักการทางสาธารณสุขและสิทธิมนุษยชน เพื่อลดผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม

2) การมุ่งปราบปราม ทำลายเครือข่ายการค้ายาเสพติดในระดับต่าง ๆ ด้วยมาตรการทางทรัพย์สิน และบูรณาการอำนาจทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ บนพื้นฐานของการใช้กฎหมายที่เป็นธรรมยึดหลักนิติธรรม และสิทธิมนุษยชน

3) การป้องกันผู้ที่มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ลดผลกระทบต่อสังคม สร้างพื้นที่ปลอดภัยและภูมิคุ้มกันให้ประชากรทุกช่วงวัยปลอดภัยจากยาเสพติด

4) การขยายนโยบายทางเลือกในการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มมิติของการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กว้างมากขึ้นตามที่ประมวลกฎหมายยาเสพติดได้กำหนดไว้ สร้างมูลค่าให้กับการพัฒนา พืชเสพติดในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ การแพทย์ การศึกษาวิจัย และการพัฒนาเศรษฐกิจที่เหมาะสม

5) การขยายการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่แบบบูรณาการ ให้ครอบคลุมบริบทของปัญหายาเสพติดในทุกมิติ เน้นการส่งเสริมและขยายบทบาทของกลไกในระดับพื้นที่ สร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และองค์กรต่าง ๆ บนพื้นฐานของกระจายบทบาทและทรัพยากรอย่างเหมาะสม

6) การขับเคลื่อนประเทศไทยเป็นแกนกลางในหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกำหนดยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ การส่งเสริม การประสานงาน และการติดตามการดำเนินการความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน นอกภูมิภาค และองค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านยาเสพติดระหว่างประเทศ

โดยการดำเนินงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดนั้น ได้มุ่งเน้นดำเนินการตามระเบียบแบบแผนการปฏิบัติข้างต้น รวมถึงมีการจัดทำรายงานการดำเนินงานในแต่ละด้านให้ครบถ้วนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการตามลำดับต่อไป โดยการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่สำคัญนั้น จะเชื่อมโยงกับการป้องกัน ปราบปรามและบำบัดผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดร่วมด้วย โดยได้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ อาทิ ตำรวจ ทหาร ในการปราบปรามยาเสพติด ด้วยการร่วมจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ร่วมจับยึดของกลางที่เป็นยาเสพติด อาทิ กัญชา / เฮโรอีน / ยาบ้า / สารระเหย / ยาไอซ์ ฯลฯ โดยได้ร่วมเสนอจำนวนนับและมูลค่าของสารเสพติดที่ได้ร่วมจับยึดได้ รวมถึงการเข้าร่วมทำลายแหล่งผลิต

โดยผลจากการดำเนินงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง อาทิ

วันที่ 16 กันยายน 2568 นางสาวอโรชา นันทมนตรี ผวจ.นครปฐม / ผบ.อส.จ.นฐ. นายยงยุทธ สวนทอง รอง ผวจ.นครปฐม / ผบ.อส.จ.นฐ. นายพัฒนพงษ์ สร้อยอินทรากุล ปจ.นครปฐม / หน.ฝอ.บก.อส.จ.นฐ. และ พ.อ.ภูมิพศุตม์ เตี๊ยะเพชรดี รอง ผอ.รมน.(ท) จ.นครปฐม ได้สั่งการให้ชุดปฏิบัติการพิเศษ จ.นครปฐม และสมาชิก อส. สังกัด ร้อย.บก.บร. บก.อส.จ.นครปฐม ลงพื้นที่ปิดล้อมจับกุมผู้ค้ายาเสพติดในพื้นที่ ต.โพรงมะเดื่อ อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม ผลการปฏิบัติสามารถจับกุมผู้ต้องหาได้ จำนวน 1 ราย พร้อมของกลางยาบ้า จำนวน 1,000 เม็ด อาวุธปืนสั้นกึ่งอัตโนมัติ sig sauer ขนาด 9 มม. พร้อมเครื่องกระสุนปืน จำนวน 15 นัด และรถยนต์ จำนวน 1 คัน โดยเจ้าหน้าที่ชุดจับกุมจึงทำบันทึกจับกุมพร้อมแจ้งข้อกล่าวหา และนำตัวผู้ต้องหาพร้อมของกลางส่งพนักงานสอบสวน สภ.โพรงมะเดื่อ เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป



รูปที่ 2.6 การดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ที่มา : กองอาสารักษาดินแดน, 2569

เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2568 นางสาวอโรชา นันทมนตรี ผบ.อส.จ.นครปฐม นายยงยุทธ สวนทอง รอง ผบ.อส.จ.นครปฐม และนายพัฒนพงษ์ สร้อยอินทรากุล หน.ฝอ.บก.อส.จ.นครปฐม ชุดปฏิบัติการพิเศษฝ่ายปกครองจังหวัดนครปฐม ได้ลงพื้นที่สืบสวนหาข่าวพบว่ามีบุคคลมีพฤติกรรมจำหน่ายยาเสพติดให้กับวัยรุ่นในพื้นที่ ต.ลำพยา อ.เมืองนครปฐม อยู่เป็นประจำ ชุดปฏิบัติการพิเศษฝ่ายปกครองจังหวัดนครปฐม จึงได้ดำเนินการปิดล้อมจับกุมผู้ค้ายาเสพติด โดยสายลับได้ทำการล่อซื้อยาเสพติด (ยาบ้า) จากนางสาวบี (นามสมมุติ) จากบ้านเช่าในพื้นที่หมู่ที่ 5 ต.ลำพยา จ.นครปฐม เจ้าหน้าที่ชุดจับกุมจึงได้แสดงตัว ตรวจค้นเป้าหมาย ขณะเข้าจับกุม

พบนางสาวบี และนายเอ (นามสมมุติ) อยู่ภายในบ้านเช่าหลังดังกล่าว พบยาบ้าอยู่ภายในบ้าน จำนวน 353 เม็ด ยาไอซ์ 0.2 กรัม จากนั้นจึงตรวจค้นรถมอไซค์ของนายเอ พบยาบ้าอีกจำนวน 1,600 เม็ด ยาไอซ์ 1.2 กรัม พร้อมอุปกรณ์เสพยาเสพติด โดยได้ตรวจยึดของกลางหลายรายการ ได้แก่ 1) ยาบ้าจำนวน 1,953 เม็ด 2) ยาไอซ์จำนวน 1.4 กรัม 3) โทรศัพท์มือถือ 1 เครื่อง 4) เครื่องชั่งน้ำหนักดิจิทัล 1 เครื่อง 5) ถุงพลาสติกชนิดกดปิด ดึงเปิด 50 ถุง 6) ธนบัตรไทยที่ใช้ล่อซื้อ 4,000 บาท 7) อุปกรณ์การเสพยาเสพติด 8) ตรวจยึดรถมอเตอร์ไซค์ จำนวน 1 คัน 9) ตรวจยึดเงินสด ของนายเอ จำนวน 5,640 บาท 10) ตรวจยึดเงินสด ของนางสาวบี จำนวน 88,000 บาท 11) ตรวจยึดเงินสดของนางสาวบี ทองรูปพรรณ จำนวน 1 เส้น น้ำหนัก 2 สลึง ในการนี้เจ้าหน้าที่จึงแจ้งข้อกล่าวหาต่อผู้ต้องหาทั้ง 2 ราย ว่าร่วมกันจำหน่ายยาเสพติดให้โทษประเภท 1 (ยาบ้า,ไอซ์) โดยผิดกฎหมายอันเป็นกระทำเพื่อการค้า ร่วมกันพยายามจำหน่ายยาเสพติดให้โทษประเภท 1 (ยาบ้า) และเสพยาเสพติดให้โทษประเภท 1 เมทแอมเฟตามีนโดยผิดกฎหมาย พร้อมทำบันทึกจับกุมและส่งพนักงานสอบสวน สภ.เมืองนครปฐม เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป



รูปที่ 2.7 การดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ที่มา : กองอาสารักษาดินแดน, 2569

นอกจากภารกิจการร่วมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องนี้ ยังได้ร่วมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และภัยจากยาเสพติด ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของการดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฟื้นฟู ผู้ผ่านการฟื้นฟู การเข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพ และการจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ร่วมกับผู้รับการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง อาทิ การมอบสิ่งของเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีการมอบทุนการศึกษามูลนิธิอาสารักษาดินแดนในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 3 ทุน ได้แก่ ระดับชั้นประถมศึกษา ทุนละ 2,000 บาท ระดับชั้นมัธยมศึกษา 2,500 บาท อีกทั้งสมาคมแม่บ้านมหาดไทย ได้สนับสนุนทุนการศึกษา 15 ทุน ทุนละ 2,000 บาท รวมเป็นเงิน 30,000 บาท นอกจากนี้ ชมรมแม่บ้านมหาดไทยจังหวัดนครปฐม ได้สมทบทุนการศึกษา จำนวน 21,000 บาท ตลอดจนภาคเอกชน สมทบทุนการศึกษาเพิ่มเติม 111,000 บาท เพื่อให้เด็กนักเรียน นักศึกษา ได้รับทุนการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 54 ทุน ทุนละ 3,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 162,000 บาท

ปัจจุบัน จังหวัดนครปฐมมีจำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ทั้งสิ้นรวมจำนวน 108 นาย ซึ่งได้ปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ทั้ง 5 ด้านมาอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งจากผู้บังคับบัญชาที่ได้พยายามสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมในโอกาสวันคล้ายวันสถานปนากองอาสารักษาดินแดน ครบรอบ 72 ปี ประจำปี 2569 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2569 ณ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม ศาลากลางจังหวัดนครปฐม นายอรรถวุฒิ พึ่งเนียม รองผู้ว่าราชการจังหวัดจังหวัดนครปฐม ในฐานะรองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม ได้กล่าวให้โอวาทแก่สมาชิกกองอาสารักษารักษาดินแดน พร้อมทั้งมอบเข็มอาสารักษาดินแดนสดุดีแก่ข้าราชการ และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนากองอาสารักษาดินแดนดังกล่าว เพื่อระลึกถึงวีรกรรม และคุณงามความดีของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ได้อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ลำบากตรากตรำ และบางครั้งได้เสียสละแม้กระทั่งชีวิต ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมาโดยตลอด สำหรับกองอาสารักษาดินแดน โดยมีผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม รองนายกเหล่ากาชาดจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ สมาชิกเหล่ากาชาด หัวหน้าส่วนราชการร่วมพิธี และยังได้มีการพร้อมมอบทุนการศึกษาของสมาคมแม่บ้านมหาดไทยแก่บุตรของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จากประธานชมรมแม่บ้านมหาดไทยจังหวัดนครปฐม และหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ

ให้กับเหล่าสมาชิกกองอาสารักษารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม ได้มีกำลังที่ดี มีความเข้มแข็งและมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป



รูปที่ 2.8 กิจกรรมกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ที่มา : NBT Connext, 2569

ผู้วิจัยในฐานะเจ้าพนักงานปกครอง จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิดกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับทราบถึงที่มาและข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งถึงแม้ในการปฏิบัติหน้าที่จะมีความเสี่ยงภัยอย่างมาก โดยเฉพาะความเสี่ยงในกรณีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่มีเครือข่ายจำนวนมาก ดังปรากฏจากสถิติการจับกุมที่มีจำนวนมาก และมีการจับกุมอย่างต่อเนื่องทั้งในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐมเอง และ พื้นที่ใกล้เคียง ทั้ง ๆ ที่สมาชิกอาสารักษาดินแดนนี้ ไม่ได้รับค่าตอบแทนจำนวนมากแต่อย่างใด ในขณะที่การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างเข้มแข็ง จริงจังมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมได้ปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการเพิ่มประสิทธิภาพ จากการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐกฤตา นันตา (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี และ 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี โดยมีข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการอำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย อำเภอไทรน้อย และที่ทำการปกครองจังหวัดนนทบุรี รวมจำนวน 170 คน เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Google form และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละที่ใช้ได้ ค่าเฉลี่ย ค่ามากสุด ค่าน้อยสุด และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.37 (S.D.= 0.393) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.4117) และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงของชีวิต ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน และด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้วยค่าอิทธิพล 0.296, 0.196 และ 0.176 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนทุกด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.6 และแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร 1 ด้าน คือด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบด้วยค่าอิทธิพล 0.257 ซึ่งปัจจัยจูงใจ ทุกด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.5

ณัฐศักดิ์ เจริญสิน (2567) ศึกษาเรื่อง การเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอศรีประจันต์ที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเพิ่มขีด สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ศรีประจันต์ที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อศึกษา

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัด ในการเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอศรีประจันต์ที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาการวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2 ชุด คือ ชุดที่หนึ่งสำหรับสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ชุดที่สองสำหรับสัมภาษณ์สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน นั้นต้องพัฒนาสมรรถนะ 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก คือ ความรู้ด้านกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่, 2) สมรรถนะตามสายงาน คือ การฝึกทบทวนภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษดินแดน และการฝึกยุธวิธี 3) สมรรถนะส่วนบุคคล คือ การพัฒนาสมรรถภาพทางกาย การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี และการฝึกทบทวนการใช้อาวุธยุทธวิธีส่วนปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัด ที่ส่งผลต่อเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่พบคือ 1) ปัญหาด้านกำลังพลและด้านสมรรถภาพทางกาย 2) อุปสรรค คือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่มีสภาพเก่าและไม่เพียงพอ 3) ข้อจำกัดในด้านของกฎหมาย

นิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครอง กรณีศึกษา สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาความคิดเห็นของเจ้าพนักงานปกครองเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง และแรงจูงใจที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของ เจ้าพนักงานปกครอง ตลอดจนเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้กับเจ้าพนักงานปกครอง สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครองในสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนอย่างมีนัยสำคัญ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะ ความเห็นอกเห็นใจ และความเสียสละ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะควรให้หน่วยงานมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น เปิดโอกาสการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างการสื่อสารที่มีความชัดเจน ทั้งนี้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าพนักงานปกครอง และส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

พิรัลรัตน์ รุ่งสาย และ สรัญณี อุเส็นยาง (2565) ศึกษาเรื่อง การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (ชุดคุ้มครองตำบล) โดยได้ศึกษาพบว่าจากสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ซึ่งเป็นกำลังพลกึ่งทหารของฝ่ายปกครองเริ่มเข้ามามีบทบาทในการรักษา ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่มากขึ้น โดยร่วมปฏิบัติภารกิจกับหน่วยกำลังในพื้นที่ และเป็นกำลังสนับสนุนให้กับเจ้าหน้าที่ทหารได้เมื่อจำเป็นจากสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเกือบทุกวัน ทำให้กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้เล็งเห็นศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ที่จะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสงบ และความปลอดภัยในพื้นที่ได้ จึงได้อนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลังสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ชุดคุ้มครองตำบลขึ้น เพื่อดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบลของตนเองและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง เพราะเป็นผู้ที่มีความชำนาญพื้นที่ รู้จักคนในพื้นที่และมีความเชี่ยวชาญภาษาถิ่นมลายูเป็นอย่างดี ดังนั้น แนวทางการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีดังต่อไปนี้ (1) เพิ่มความรู้ความสามารถให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (2) ฝึกความอดทน (3) สร้างปฏิภาณไหวพริบ (4) มีความเสียสละในบางโอกาสบางภารกิจ (5) การตัดสินใจ (6) พัฒนาศักยภาพกำลังพล (7) พัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้(8) มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน (9) เพิ่มขีดความสามารถของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (10) พัฒนาศักยภาพของกองอาสารักษาดินแดน (11) เสริมสร้างทัศนคติที่ดีและปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (12) สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ฐานธวัช อิงค์อนันต์นาท (2564) ได้ทำการเรื่อง การพัฒนาบทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ"สมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน" กรณีศึกษา กองร้อยบังคับการและบริการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดชลบุรีเป็น การศึกษาในวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) กล่าวคือ เป็นการศึกษาเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดชลบุรี โดยนำผลลัพธ์ที่ได้จากข้อมูลจากแบบสอบถาม รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก นำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไขหรือข้อถกเถียงที่สำคัญ โดยรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยบังคับการและบริการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดชลบุรี ทุกนาย และสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) กับสมาชิก อส. ที่ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มบุคคลในแต่ละประเภท ผลการศึกษาพบว่า เมื่อมีตำแหน่งเกิดขึ้นสิ่งที่ควบคู่มากับตำแหน่ง คือ บทบาทของตำแหน่ง เนื่องจากทุกตำแหน่งจะต้องมีบทบาทกำกับ จึงควรได้มีการ

ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการ การมีแผนสั่งใช้กำลังพลที่ชัดเจน ไม่ควรนำสมาชิกกองอาสารักษาดินไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น และรับฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งพบว่า กลุ่มช่วงอายุ ช่วงระดับการศึกษา หรือช่วงอายุราชการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น เนื่องจากบุคคลในแต่ละประเภท จะให้ความสำคัญหรือมองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ฯ บ่งชี้ว่า สมาชิก อส. ที่มีช่วงอายุและช่วงอายุราชการมาก จะเป็นบุคคลที่มีความรักและผูกพันในอาชีพ องค์กรหรือหน้าที่หรือมีความพอใจ ในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติงาน แต่หากเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีช่วงอายุน้อย ช่วงอายุราชการน้อย และมีการศึกษาในช่วงระดับปานกลาง มีข้อบ่งชี้ที่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนหรือ สิทธิประโยชน์รวมถึงโอกาสในการเจริญเติบโตในอาชีพที่ได้รับเป็นข้อสำคัญหรือมีการตั้งคำถามหรือความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาองค์กร

พันเอก ภูมิพัฒน์ บุญเรืองขาว (2564) ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในการรักษาความสงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อำเภอของจังหวัดสงขลา ในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคง เพื่อศึกษา ข้อจำกัดด้านต่าง ๆ ของสมาชิก และ 4 กองอาสารักษาดินแดนในการรักษาความสงบเรียบร้อยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางในการ เสริมสร้างสมรรถนะให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ผลการวิจัยสรุปว่า ระบบการคัดเลือกกำลังพลจะต้องมีมาตรฐานเป็นไปตามขั้นตอน มีการแบ่งสัดส่วนระหว่างคนในพื้นที่ และคนนอกพื้นที่ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพ มีมาตราฐาน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด จะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับหน่วยทุกระดับต้องมีการกำกับดูแลกำลังพลให้มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น มีระเบียบวินัย และ จัดอบรมก่อนที่จะปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม ขนมธรรมเนียมประเพณี และอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ รวมทั้งเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดการฝึกอบรม และทบทวนการใช้อาวุธประจำกาย การแก้ไขเหตุติดขัด การปฏิบัติฉับพลัน การต่อต้านการซุ่มโจมตี การปรนนิบัติบำรุง อาวุธ ยุทโธปกรณ์ยานพาหนะ และการซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอยู่เป็นประจำ ยึดมั่นการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความยุติธรรม ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ เพื่อสร้างความเป็นมิตรกับประชาชน บูรณาการการปฏิบัติงานในการป้องกันและ ต่อต้านการก่อความไม่สงบ พัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมด้วยความเข้าใจ และเข้าถึงประชาชน ปฏิบัติงานในเชิงรุก เสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ดำเนินการเรื่องสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสมาชิกอาสารักษาดินแดนในทุกด้าน เช่น งบปฏิบัติการ เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล บ้านพัก เครื่องแต่งกาย ที่ยังไม่รับหรือได้รับไม่เพียงพอให้เทียบเท่ากับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพลที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่

สัจจพันธ์ สัจจารักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ปทุมธานี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่งรายได้และเพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) เท่ากับ 0.887 เก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 117 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ เชิงพรรณนาได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษาพบว่า 1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายรุ ะหว่าง 26 – 35 ปี มีระดับการศึกษา ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีตำแหน่ง ชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานีมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานส่วนบุคคลอยู่ในระดับ มากที่สุด และคะแนนต่ำสุดคือด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง 3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าสมาชิกเพศชายมีแรงจูงใจ (μ = 3.94) มากกว่าเพศหญิง (μ = 3.92) สมาชิกที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่า ช่วงอายุอื่น (μ = 4.23) สมาชิกที่สำเร็จการศึกษาระดับ ม.6 / ปวช. หรือ เทียบเท่า มีแรงจูงใจมากกว่า การสำเร็จการศึกษาระดับอื่น (μ = 4.02) สมาชิกที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งชั้นยศอื่น (μ = 4.04) สมาชิกที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 16 – 20 ปีมีแรงจูงใจมากกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่น (μ = 4.37) สมาชิกที่มี รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงรายได้อื่น (μ = 3.95)

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และ องค์ประกอบด้านปัจจยบำรุงรักษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน ตามแนวคิดของ Herzberg (1981) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ ดังปรากฏในระเบียบวิธีวิจัยในบทต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross Sectional) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative method) เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร และนำผลลัพธ์จากข้อมูลเชิงปริมาณ มาวิเคราะห์รวมกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative method) เพื่อวิเคราะห์ และ นำเสนอต่อไป โดยได้กำหนดลำดับข้อมูลการนำเสนอดังต่อไปนี้

1) ขอบเขตการศึกษา
2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษา “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครปฐม” โดยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และ องค์ประกอบด้านปัจจัยบำรุงรักษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน ตามแนวคิดของ Herzberg (1981)

3.1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” มีการกำหนดพื้นที่การศึกษาเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน ในเขตจังหวัดนครปฐม

3.1.3 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จำนวน 108 นาย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้ง 108 คน สำหรับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จำนวน 8 คน โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด โดยจำแนกเป็น

1) สมาชิกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 นาย
2) สมาชิกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 2 นาย
3) สมาชิกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 2 นาย
4) สมาชิกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่มากกว่า 15 ปี จำนวน 2 นาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close–ended question) โดยมีคำถามซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และ องค์ประกอบด้านปัจจัยบำรุงรักษา ตามแนวคิดของ Herzberg (1981)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method)

เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open–ended question) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) ประกอบด้วยข้อคำถามสำคัญ คือ

1) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

2) แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

3.2.2 วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจะเตรียมการในการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ตัวแปรที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2) สร้างร่างแบบสอบถามไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วมาทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha

Coefficient) ตามวิธีการของคอนบาค (Cronbrach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892 จึงได้นำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สำหรับการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจะเตรียมการในการสร้างและทดสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2) สร้างร่างแบบสัมภาษณ์ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ต่อไป

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้กับประชากรที่ใช้ในการศึกษาทราบ และขออนุญาตแจกแบบสอบถาม พร้อมรอเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยได้ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์แก่ผู้ให้ข้อมูลพร้อมแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้พิจารณาประกอบการตัดสินใจอนุญาตให้สัมภาษณ์ได้ตามวันและเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อย ผู้วิจัยลงรหัส เพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนดำเนินการสรุป อภิปรายผลต่อไป โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติประกอบการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

3.3.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการพรรณาข้อมูลข้อคำถามส่วนบุคคลของประชากร และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 1 สถิติพรรณาสำหรับประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของประชากร ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 2 สถิติพรรณาสำหรับการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และ องค์ประกอบด้านปัจจัยบำรุงรักษา ตามแนวคิดของ Herzberg (1981)

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การแปลความ
1	ระดับแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด
2	ระดับแรงจูงใจระดับน้อย
3	ระดับแรงจูงใจระดับปานกลาง
4	ระดับแรงจูงใจระดับมาก
5	ระดับแรงจูงใจระดับมากที่สุด

จากนั้นนำผลที่ได้มาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาเปรียบเทียบตามเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม โดยทำการสรุปข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ประกอบกับการจดบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การสรุปผลการศึกษาต่อไป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของประชากร

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยได้นำเสนอผลสรุปการวิจัยได้จำแนกการนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไป

ผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายงานตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	99.07
หญิง	1	0.93
รวม	108	100.0

สรุปผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 107 คน (ร้อยละ 99.07)

ตารางที่ 4.2 คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	14	13.04
31 – 40 ปี	28	26.09
41 – 50 ปี	47	43.48
มากกว่า 50 ปี	19	17.39
รวม	108	100.0

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 43.48) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 26.09) และน้อยที่สุดคือ อายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 13.04)

ตารางที่ 4.3 คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	14	13.04
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า	33	30.43
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	61	56.52
รวม	108	100.0

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 56.52) และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับน้อยกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า จำนวน 14 คน (ร้อยละ 13.04)

ตารางที่ 4.5 คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	61	56.52
6 – 10 ปี	14	13.04
11 – 15 ปี	9	8.70
มากกว่า 15 ปี	23	21.74
รวม	108	100.0

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 56.52) รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 21.74) และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.53	.859	มาก	5
2	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	3.69	.742	มาก	2
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่	3.99	.962	มาก	1
4	ภารกิจงานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลายและท้าทายต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.63	.871	มาก	4
5	งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์การ	3.67	.875	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	3.70	.763	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .763) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมพอดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .962 รองลงมาคือด้านการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742 และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .859

ตารางที่ 4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมรับ

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมรับ	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.02	.967	มาก	2
2	ท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่	3.92	.929	มาก	4
3	ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยดี	3.98	.967	มาก	3
4	สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีการยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน อาทิ ชมเชย หรือยกเป็นแบบอย่าง	4.05	.980	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.93	.882	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน อาทิ ชมเชย หรือยกเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .980 รองลงมาคือด้านการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .967 และน้อยที่สุดคือด้านท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .929

ตารางที่ 4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาตนเอง	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น	4.20	.964	มาก	1
2	การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมั่นใจทำให้มีประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	.942	มาก	2
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ	3.94	.926	มาก	5
4	การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของท่าน	3.98	.947	มาก	4
5	หน่วยงานของท่านจัดฝึกอบรม การประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	4.06	.988	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	4.08	.842	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .964 รองลงมาคือด้านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมั่นใจทำให้มีประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.19

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .942 และน้อยที่สุดคือด้าน การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .926

ตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการก้าวหน้า

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการก้าวหน้า	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเท่าเทียม	3.46	.858	มาก	4
2	การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะส่งผลให้ท่านเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.02	.995	มาก	1
3	การเลื่อนเงินเดือนในองค์กรของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	3.45	.961	มาก	5
4	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงานของท่าน	3.50	.870	มาก	3
5	ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนแห่งนี้ ทำให้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น	3.52	.658	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	3.59	.759	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .759) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .964 รองลงมาคือด้านท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนแห่งนี้ ทำให้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658 และน้อยที่สุดคือ

ด้าน การเลื่อนเงินเดือนในองค์กร ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .961

ตารางที่ 4.9 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านลักษณะงาน	3.70	.763	มาก	3
2	ด้านการยอมรับ	3.93	.882	มาก	2
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.08	.842	มาก	1
4	ด้านความก้าวหน้า	3.59	.759	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	3.82	.758	มาก	

เมื่อสรุปผลการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758) โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842 รองลง คือ ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882 และน้อยที่สุด คือ ระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	นโยบายการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน ฯ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ แวดล้อม และสถานการณ์ของสังคมปัจจุบัน	3.64	.706	มาก	4

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน (ต่อ)

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
2	กองอาสารักษาดินแดนฯ มีการชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกันอย่างเหมาะสม	3.93	.882	มาก	2
3	กองอาสารักษาดินแดนฯ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นทางการ	4.08	.842	มาก	1
4	การบริหารงานของกองอาสารักษาดินแดนฯ ยึดตามหลักการ แนวปฏิบัติและเหตุผลในการปกครองที่ได้กำหนดไว้	3.60	.707	มาก	5
5	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่าน มีการปฏิบัติกับบริหารปกครองแบบพี่น้อง เครือญาติ	3.76	.718	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	3.76	.658	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842 รองลงมาคือด้านกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกันอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882 และน้อยที่สุดคือด้าน การบริหารงานของกองอาสารักษาดินแดนฯ ยึดตามหลักการแนวปฏิบัติและเหตุผลในการปกครองที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .707

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.59	.876	มาก	5
2	ท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี	3.66	.929	มาก	4
3	ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยดี	3.77	.893	มาก	3
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนสมาชิกฯ ได้อย่างมีความสุข	3.99	.932	มาก	2
5	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนสมาชิกฯ ให้การช่วยเหลือกันและกันในเรื่องต่างๆ ทั้งในงานหรือเรื่องส่วนตัวด้วยดี	4.12	.856	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.83	.769	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .769) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนสมาชิกฯ ให้การช่วยเหลือกันและกันในเรื่องต่างๆ ทั้งในงานหรือเรื่องส่วนตัวด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .856 รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนสมาชิกฯ ได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .932 และน้อยที่สุดคือด้าน การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .876

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความปลอดภัยในงาน

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความปลอดภัยในงาน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านมีสถานภาพหรือตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	3.56	.900	มาก	4
2	ท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงต่อการดำรงชีพและความเป็นอยู่ของท่าน	3.90	.887	มาก	1
3	ในการปฏิบัติงานท่านได้รับการสนับสนุน และการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.71	.948	มาก	3
4	เมื่อบุคลากร หรือสมาชิกของกองอาสารักษาดินแดนเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรจะให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.73	.963	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	3.72	.709	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความปลอดภัยในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงต่อการดำรงชีพและความเป็นอยู่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .887 รองลงมาคือด้านเมื่อบุคลากรหรือสมาชิกของกองอาสารักษาดินแดนเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรจะให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .963 และน้อยที่สุดคือด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .900

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.88	.888	มาก	2
2	กองอาสารักษาดินแดนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.74	.814	มาก	4
3	ท่านสามารถเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.61	.915	มาก	5
4	สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และทั้งต่อร่างการและทรัพย์สิน	3.86	.925	มาก	3
5	กองอาสารักษาดินแดนฯ มีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริงอย่างต่อเนื่อง อาทิ การซ้อม การอบรม เสริมสร้างความรู้ ฯลฯ	3.97	.876	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.76	.684	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .684) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริงอย่างต่อเนื่อง อาทิ การซ้อม การอบรม เสริมสร้างความรู้ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .876 รองลงมาคือด้านบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .888 และน้อยที่สุดคือด้านการเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .915

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านผลตอบแทน

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านผลตอบแทน	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.44	.823	มาก	4
2	สิทธิ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดน มีความเหมาะสม	3.58	.880	มาก	3
3	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากองค์การ อย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัว เจ็บป่วย ประสบภัย หรือต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ	3.83	.966	มาก	2
4	องค์การมีสวัสดิการที่ได้จัดให้เพิ่มเติม นอกเหนือสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ เช่น เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานบวช งานแต่ง เป็นต้น	4.09	.914	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.73	.757	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านผลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านองค์การมีสวัสดิการที่ได้จัดให้เพิ่มเติม นอกเหนือสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ เช่น เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ เช่น งานบวช งานแต่ง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .914 รองลงมาคือด้านการได้รับการช่วยเหลือจากองค์การ อย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัว เจ็บป่วย ประสบภัย หรือต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .966 และน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .823

ตารางที่ 4.15 ผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยบำรุงรักษาในการ ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ที่	ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.76	.658	มาก	2
2	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	.769	มาก	1
3	ด้านความปลอดภัยในงาน	3.72	.709	มาก	5
4	ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	3.75	.684	มาก	3
5	ด้านผลตอบแทน	3.73	.757	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	3.76	.485	มาก	

เมื่อสรุปผลการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .485) โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .769 รองลง คือ ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความปลอดภัยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.16 ผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยบำรุงรักษาในการ ปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายด้วยดีทุกครั้ง	3.67	.916	มาก	4

ตารางที่ 4.17 ผลสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม	μ	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	3.50	.835	มาก	6
3	ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน อาทิ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างคุ้มค่า ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี	3.61	.914	มาก	5
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.86	.869	มาก	2
5	ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีคุณค่า และประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน	3.79	.956	มาก	3
6	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	3.93	.936	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	3.73	.753	มาก	

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .936 รองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .869 และน้อยที่สุดคือด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .835

4.3 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

1) ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม กรณีการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่กรณีการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม โดยสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอปัญหา และ อุปสรรค สำคัญ ที่สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) ปัญหาการสร้างการรับรู้ และสร้างความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และส่วนภาคสังคม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจส่งผลต่อแนวทางหรือทิศทางการดำเนินงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน อาทิ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าพนักงานปกครอง ทหาร ฯลฯ ได้เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมดังกล่าวร่วมกัน และ ยังมีการฝึกซ้อมก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดเหตุอันตรายต่อสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม และ บุคลากรในหน่วยงานร่วมอื่น

2) ปัญหาและอุปสรรคด้านการได้รับการสนับสนุน หรือ การร่วมมือจากชุมชนหรือจากประชาชนในพื้นที่ โดยระดับความมั่นใจจากประชาชนหรือจากชุมชนในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่อาจยังมีไม่เต็มที่เท่าที่ควร

3) ปัญหาอุปสรรคด้านการประสานงานและอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ยังคงไม่ทันสมัย และความพร้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อส. เกี่ยวกับการปิดล้อมหรือตรวจค้นทางยุทธวิธียังมีความไม่เชี่ยวชาญ อย่างมาก ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจในบางครั้งมีโอกาสเกิดความไม่ปลอดภัยอย่างมากต่อสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติหน้าที่

4) ด้านผลตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่ควรได้รับของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ยังไม่ครอบคลุม และในการปฏิบัติหน้าที่

5) ด้านอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบเห็นเหตุกระทำผิดด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายเสพติด เมื่อพบการกระทำผิด สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ไม่สามารถดำเนินการจับกุมได้หากไม่มีเจ้าพนักงานปกครองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ด้วย

6) ด้านบทบาทของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่ไม่ใช่ข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่มักโดนดูถูกและโดนกดดันจากหลาย ๆ ฝ่าย

ผลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อสังเกตด้านการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ และ อำนาจในการปฏิบัติงาน ที่ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายปกครองเป็นสำคัญ และ การได้รับการยอมรับในการตัดสินใจหรือเสนอแนวคิด ความคิดเห็นต่างๆ ยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจาก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม อาจไม่ใช่หน่วยงานใหญ่เทียบเท่าหน่วยงานตำรวจหรือ ทหาร โดยหน้าที่หลักที่ได้รับคือปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานปกครองในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล และยังเป็นกำลังสำคัญในการป้องกัน ดูแลรักษา ความปลอดภัยสถานที่ราชการ บุคคลสำคัญ ให้การช่วยเหลือกิจการงานของทางราชการอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม มีกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งในขณะปฏิบัติงานหรือในนอกเวลาทำงาน มีความเป็นระเบียบวินัย มีสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นลำดับขั้น มีการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือนร้อนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าหากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จะต้องแสดงให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เห็นเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และควรมีแนวทางการเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ ในวงกว้างต่อไป

2) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้ข้อสรุปสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีช่องทางสำหรับประชาชนในการให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด หรือ การดำเนินงานในด้านต่างๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม และยังเป็นช่องทางที่สามารถสะท้อนถึงสถานการณ์ด้านยาเสพติดในในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องด้วยสถานการณ์ด้านยาเสพติดในทุกพื้นที่เป็นประเด็นสำคัญ ที่ประชาชนในทุกพื้นที่ต่างให้ความสำคัญ และช่วยดูแลสอดส่องในชุมชน รวมถึงการสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ยังเป็นการช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ ทำให้เกิดการรับรู้ ทำให้ประชาชน หรือหน่วยงานทุกภาคส่วน ได้รับทราบข้อมูลการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มีการ update ข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสร้างความน่าสนใจในสารสนเทศต่างๆ ที่ออกมา เพื่อจูงใจให้ประชาชนได้เข้าถึงได้มากขึ้นในรูปแบบต่างๆ อันจะทำให้ได้สารสนเทศสำคัญที่จะช่วยนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านอื่นๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังปรากฏในผลการสัมภาษณ์ดังนี้

> “...กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ควรกระตุ้นให้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนได้ร่วมกัน ดูแลกันและกัน และ ให้เสนอแนวทางเสนอวิธีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เราจึงควรสร้างช่องทางเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร สารสนเทศข้อมูลต่างๆ ให้ประชาชน หรือทุกส่วนได้รู้จัก ได้เกิดการยอมรับในแนวปฏิบัติของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม และควรต้องนำเสนอสารสนเทศ เกี่ยวกับยาเสพติดหรือ กิจกรรมอื่นๆ ทั้งของ อส. และ ของหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อทำให้ผู้สนใจได้รับข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เหมือนกัน..."

"... ประชาชน ชุมชน ทหาร ตำรวจ กับ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม. ได้มีส่วนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดมาตลอด เราก็ได้ให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในขณะที่ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมเราก็ให้การดูแล ประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด เนื่องจากเป็นประชาชนในชุมชนเหมือนกัน บางที กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ก็คือลูกหลานเราเอง ทำให้เราสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย ทำให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ง่าย ทำให้เราสามารถเสนอความต้องการ ความคิดเห็นต่างๆ ได้ร่วมกันด้วยดี.."

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ควรกระตุ้น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม เพื่อร่วมกันออกแบบ หรือแสวงหาแนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ในชุมชน ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัญหา ความต้องการ และ แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของชุมชน อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน รวมถึงประชาชนทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือเป็นชาวบ้านทั่วไปก็ตาม ดังปรากฏในข้อเสนอแนะต่อไปนี้

"...ประเด็นเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด ที่ประชาชนในชุมชนต้องพบ ก็เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม บางทีก็เป็นบริบทที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นเฉพาะในบางช่วงเวลา ดังนั้น เมื่อมีการแจ้งเตือนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยาเสพติดจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเร่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามแนวปฏิบัติที่ดี ก็จะเป็นการช่วยสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในชุมชนได้อย่างดี ..."

"...โดยเฉพาะบางทีที่ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดจาก

ประชาชนในชุมชนไปแล้ว บางทีก็เชิญประชาชนในชุมชนได้เข้าร่วมการประชุม เพื่อเสนอข้อมูลต่างๆ ก็เป็นแนวทางที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะมุ่งมั่นตอบสนองต่อปัญหา เพื่อให้บรรเทาปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้ในระดับหนึ่ง ประชาชนในพื้นที่ก็จะเห็นความสำคัญฝากความหวังไว้กับ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รวมถึง เจ้าหน้าที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ และยังเป็นการสร้างการร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

“... กรณีที่ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ต้องการสร้างการมีส่วนร่วมให้รอบด้าน ครอบคลุมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยมีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อต้องการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างเข้มแข็งได้มีการปฏิบัติงานอย่างจริง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน แก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ลดปัญหาได้อย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงแต่ให้สมาชิก มาร่วมประชุม หรือร่วมทำแบบประเมินต่างๆ แต่เข้าร่วมอย่างจริงจัง ให้เราได้เสนอแนะแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มีโอกาสมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้อย่างแท้จริง มีประสิทธิภาพ...”

3) กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รวมถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ควรกำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการไป หรือ อาจแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ใกล้เคียง หรือ กับหน่วยงานต่างๆ รวมถึงคอยติดตามข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และ ในพื้นที่ใกล้เคียงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยอาจกำหนดผู้รับผิดชอบในการรับ - ส่ง – กระจายข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องให้กับทุกภาคส่วนที่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ได้รับรู้ รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน และ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้น โดยการเน้นถึงปัญหาหรือความรุนแรง ผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในด้านข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ดังปรากฏในข้อมูลต่อไปนี้

> "...กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติด และ มีการติดตามผลการดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบกับ หน่วยงานต่างๆ และกับประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด และ ยังเป็นการช่วยให้ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหลักด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้เรียนรู้ ปฏิบัติ และเข้าถึงชาวบ้าน ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น แล้วพอสิ้นสุดการจัดกกิจกรรม ก็ต่างแยกย้ายกันไป ก็จะไม่ทำให้เกิดความต่อเนื่องอย่างแท้จริง ..."

> "...การติดตาม การประเมินผลการดำเนินงานของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ร่วมกับหน่วยงานหลัก รวมถึง กับชุมชน ประชาชนในพื้นที่ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ก็มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว มีการจัดทำรายงานเพื่อรายงานข้อมูล หรือส่งต่อข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปประกอบการพิจารณาวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด ให้กับประชาชนในพื้นที่ต่อไป ส่วนการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรต่างๆ อาจยังเป็นข้อจำกัดสำหรับกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่อาจยังมีข้อจำกัดอยู่บ้าง..."

> ".... ประเด็นปัญหาด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง สำคัญที่เป็นพื้นฐานในความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของประชาชน ของชุมชนในพื้นที่ การปฏิบัติงานต่างๆ หากประชาชนในชุมชนหรือในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นชุมชนสีขาว มีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหายาเสพติด ก็จะทำให้ประชาชนได้มีการป้องกันตัวเอง ครอบครังและชุมชนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ก็จะ

ทำให้ชุมชนเราเป็นชุมชนสีขาว เป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตให้กับทุกคนในครอบครัวและในชุมชนได้อย่างดี...”

“...ชุมชนของเราก็จะเป็นชุมชนเข้มแข็งสีขาว กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม เองก็ได้ประโยชน์ร่วมด้วย ดังนั้น ตัวผู้ปฏิบัติงานเราเองก็ต้องช่วยกันกำกับติดตามสถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบก็จะส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มีคุณค่า เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น เป็นสารสนเทศที่สะท้อนถึงประเด็นการดำเนินงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ อส. ที่เป็นแนวทางที่ท้าทายต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมถึง เป็นประเด็นที่ท้าทายต่อความสามารถของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัยหายาเสพติดในพื้นที่ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างถูกต้อง ชัดเจน อันจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ได้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีความถูกต้อง มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการนำเสนอผลการวิจัย พร้อมการอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปผลข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน (ร้อยละ 82.61) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 43.48) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 56.52) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 56.52)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้าน

ลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .763) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมพอดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .962 รองลงมาคือด้านการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742 และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .859

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านการยอมรับ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานของท่าน อาทิ ชมเชย หรือยกเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .980 รองลงมาคือด้านการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .967 และน้อยที่สุดคือด้านท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .929

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .964 รองลงมาคือด้านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมั่นใจทำให้มีประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน .942 และน้อยที่สุดคือด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .926

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านการก้าวหน้า

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านการก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .759) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .964 รองลงมาคือด้าน ท่านมีความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองร้อยอาสารักษาดินแดนแห่งนี้ ทำให้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658 และน้อยที่สุดคือด้าน การเลื่อนเงินเดือนในองค์กร ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .961

สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

สรุปผลศึกษาภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758) โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842 รองลง คือ ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882 และน้อยที่สุดคือ ระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านนโยบายการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842 รองลงมาคือด้านกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกันอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882 และน้อยที่สุดคือด้าน การบริหารงานของกองอาสารักษาดินแดนฯ ยึดตามหลักการ แนวปฏิบัติและเหตุผลในการปกครองที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .707

ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านความสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .769) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนสมาชิกฯ ให้การช่วยเหลือกันและกันในเรื่องต่างๆ ทั้งในงานหรือเรื่องส่วนตัวด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .856 รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนสมาชิกฯ ได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .932 และน้อยที่สุดคือด้าน การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .876

ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านความปลอดภัยในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านความปลอดภัยในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงต่อการดำรงชีพและความเป็นอยู่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .887 รองลงมาคือด้านเมื่อบุคลากรหรือสมาชิกของกองอาสารักษาดินแดนเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรจะให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .963 และน้อยที่สุดคือด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .900

ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .684) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านกองอาสารักษาดินแดนฯ มีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริงอย่างต่อเนื่อง อาทิ การซ้อม การอบรม เสริมสร้างความรู้ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .876 รองลงมาคือด้านบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .888 และน้อยที่สุดคือด้านการเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .915

ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม : ด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ด้านผลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านองค์การมีสวัสดิการที่ได้จัดให้เพิ่มเติม นอกเหนือสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ เช่น เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ เช่น งานบวช งานแต่ง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .914 รองลงมาคือด้านการได้รับการช่วยเหลือจากองค์การ อย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัว เจ็บป่วย ประสบภัย หรือต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .966 และน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .823

สรุปปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ผลสรุปภาพรวมของปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .485) โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าระดับปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .769 รองลงคือ ปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความปลอดภัยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .936 รองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .869 และน้อยที่สุดคือด้านการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .835

5.1.4 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อสังเกตด้านการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ และ อำนาจในการปฏิบัติงาน ที่ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายปกครองเป็นสำคัญ และการได้รับการยอมรับในการตัดสินใจหรือเสนอแนวคิด ความคิดเห็นต่างๆ ยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจาก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม อาจไม่ใช่หน่วยงานใหญ่เทียบเท่าหน่วยงานตำรวจหรือ ทหาร โดยหน้าที่หลักที่ได้รับคือปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานปกครองในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล และยังเป็นกำลังสำคัญในการป้องกัน ดูแลรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ บุคคลสำคัญ ให้การช่วยเหลือกิจการงานของทางราชการอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม มีกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งในขณะปฏิบัติงานหรือในนอกเวลาทำงาน มีความเป็นระเบียบวินัย มีสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นลำดับขั้น มีการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือนร้อนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าหากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จะต้องแสดงให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เห็นเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และควรมีแนวทางการเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ ในวงกว้างต่อไป

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

สรุปแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม หรือ อส. ที่สำคัญคือ การเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กับหน่วยงาน ประชาชน หรือผู้สนใจทั่วไปได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานที่สำคัญ และ แสวงหาความร่วมมือในการออกแบบการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการให้มากที่สุด และยังเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันและกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ท้าทายต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมถึง เป็นประเด็นที่ท้าทายต่อความสามารถของ กองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัยหายาเสพติดในพื้นที่ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายมีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างถูกต้อง ชัดเจน อันจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ได้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีความถูกต้อง มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น ที่พบว่าระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รายด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758) โดยแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งผลดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ได้มีการฝึกปฏิบัติ ได้รับการอบรม ได้รับความรู้ รวมถึงยังได้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน

กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชนต่างๆ ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าเป็นการฝึกฝนความรู้ ความสามารถในระดับบุคคล เสริมสร้างความมีระเบียบวินัย แนวปฏิบัติต่างๆ ที่เข้มแข็ง จึงทำให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือประชาชน นอกจากเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองในด้านความรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่มีต่อประชาชนในพื้นที่ และเมื่อบุคคลนั้นได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Green & Kreuter (2005) ที่เสนอคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของบุคคลอันเกิดจาก ปัจจัยนำ (Predisposing Factors) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitute) ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ร่วมกับการเสริมสร้างปัจจัยเอื้อ (Enabling Factors) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากร (Resource) ที่ช่วยสนับสนุนปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม รวมถึงทักษะการปฏิบัติงาน (Work Skills) การเสริมสร้างการรับรู้ (Perceive) ความเข้าใจ (Understand) ในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดน ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือในทุกด้าน ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ ปัจจัยเสริม (Reinforcing Factors) ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน รวมถึงภาคประชาชนในพื้นที่ ให้ร่วมกันดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชน ในชุมชนให้ที่ดีขึ้น ดังนั้นสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท (Context) เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Job Motivation) ให้เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเอง (Self Development) ตามที่ Green & Kreuter (2005) ได้เสนอข้างต้น และยังเป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ แรงสนับสนุน และการประสานงาน (Coordinating) กับชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม และยังเป็นการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งเลยเกณฑ์การแปลผลเป็นค่าระดับปานกลางมาเพียงเล็กน้อย ซึ่งหากพิจารณาตามกฎ ระเบียบที่ได้กำหนดไว้ในการจัดตั้งของกองอาสารักษาดินแดน พบว่า กองอาสารักษาดินแดน ได้จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ไม่ได้เป็นข้าราชการตามระบบราชการปกติ ทำให้ไม่มีระบบเลื่อนตำแหน่งแบบข้าราชการทหารหรือตำรวจ รวมถึง โครงสร้างของยศและตำแหน่งหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดน นั้น แม้ อาสาสมัครรักษาดินแดน จะมีการกำหนดชั้นยศ (ตั้งแต่สมาชิกตรี-เอก จนถึงนายกอง) แต่ส่วนใหญ่เป็นการปรับขึ้นตามระยะเวลาและการประเมินภายในกองร้อย ไม่ได้มีเส้นทางที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นแบบก้าวกระโดดเหมือนตำรวจหรือทหาร อีกทั้ง การเข้าสู่การเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ สมาชิก อาสารักษาดินแดน มีรายได้หลักเป็นค่าตอบแทนและค่าครองชีพ (รวมหลักหมื่นบาทต่อเดือน) ซึ่งไม่ใช่เงินเดือนข้าราชการ ทำให้ความก้าวหน้าทางการเงินค่อนข้างคงที่ และเมื่อพิจารณาถึงลักษณะงานที่อาสากองรักษาดินแดนรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนฝ่ายปกครองเป็นสำคัญ เช่น สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน, ปลัดอำเภอ, นายอำเภอ ในงานด้านความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม และบรรเทาสาธารณภัยเป็นหลัก ดังนั้นความก้าวหน้าของ อส. จะขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อรับสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และการได้รับการยอมรับในพื้นที่ มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งบริหารระดับสูงเหมือนข้าราชการตำรวจหรือทหาร

โดยอัตราการเติบโตก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าการเติบโตก้าวหน้า ด้วยการได้รับการยอมรับจากทกุภาคส่วนถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน อาจยังไม่เข้มแข็งหรือยังไม่ชัดเจนเมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจ หรือ ข้าราชการทหาร หรือ ฝ่ายปกครองต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในอำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานมากกว่า อีกทั้ง กฎ ระเบียบที่ได้กำหนดไว้ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้น อาจมีจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ หรือข้าราชการทหาร จึงส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อยกว่าระดับแรงจูงใจด้านอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ นิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครอง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครองในสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนอย่างมีนัยสำคัญ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ได้แก่

ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะ ความเห็นอกเห็นใจ และความเสียสละ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะควรให้หน่วยงานมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น เปิดโอกาสการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างการสื่อสารที่มีความชัดเจน ทั้งนี้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าพนักงานปกครอง และส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ระดับปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .458) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ กล่าวได้ว่า

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ที่สำคัญ เพราะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพัน (Employee Engagement) ทำให้พนักงานรักองค์กรและต้องการทำงานในระยะยาว ลดอัตราการลาออก ส่งเสริมความร่วมมือสามัคคี ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ปลอดภัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและผลงานโดยรวมขององค์การ โดยหตุผลสำคัญที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยบำรุงรักษาที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพ อันเนื่องเนื่อง สมาชิกในองค์การทุกระดับที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ จะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้สมาชิกในองค์การได้เกิดความความผูกพันระหว่างกัน และยังเป็นการช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ จากระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน เช่นเดียวกับสมาชิกของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจากผลการศึกษาที่ปรากฏ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่ต้องบูรณาการกับทุกภาคส่วนสนับสนุนกัน อีกทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork) มีความราบรื่น ลดความขัดแย้ง ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ถึงแม้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะมีความเสี่ยงภัยอยู่ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกอาสารักษาดินแดนจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางใจ (Psychological Safety) จากความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าระหว่างกัน ทำให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าเสนอแนะ และเป็นการช่วยลดความเครียดจากความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันลง อันจะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและสร้างความสุขในการทำงานอีกด้วย จากการมี

ส่วนร่วมอย่างจริงใจ ช่วยกัน เกื้อกูลกัน และร่วมหัวจมท้ายเผชิญกับทุกสถานการณ์ ทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม มีความมั่นคงและยืดหยุ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและตรงตามต้นเหตุของปัญหานั้น ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพงค์ พริกนาค (2565) ที่ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง ที่พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกอีกด้วย

นอกจากนี้ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกันอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีความชัดเจนแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมได้สามารถค้นพบปัญหาและตอบสนองต่อปัญหานั้นได้อย่างรวดเร็ว โดยสรุปแล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมประสานสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม เข้าด้วยกัน เป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเกิดความตั้งใจที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายส่วนร่วมของต่อไปอย่างยั่งยืน

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมโดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ต้องอยู่ภายใต้สภาวะเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์เฉพาะหน้าที่อาจคาดไม่ถึง ซึ่งความมั่นคงปลอดภัยเป็นระดับความต้องการขั้นที่สอง ตามแนวคิดของมาสโลว์ที่เสนอว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการความปลอดภัยมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและภัยอันตราย สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีหน้าที่การงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกันภัย ระบบช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้ เป็นระดับความต้องการบำรุงรักษาที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ควรได้รับเพื่อเป็นการรับรองในการปฏิบัติงาน สร้างความปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน โดยอาจพิจารณาเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้รอบด้าน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่นการมีเกณฑ์ที่ชัดเจนที่กำหนดแนว

ปฏิบัติ มีแนวทางการประสานงานที่ชัดเจน มีความมั่นคงทางสภาวะอารมณ์ คือรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์ หากเกิดการประทะ หรือการยั่วยุในระหว่างปฏิบัติงาน ความเสถียรทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยทางใจในที่ทำงาน (Psychological Safety) หากมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่อารมณ์รุนแรง หรือมีเรื่องปะทะทางอารมณ์ในที่ทำงานก็อาจทำให้สมาชิกรู้สึกไม่ปลอดภัย และ ยังทำให้เกิดความเครียดร่วมด้วย

3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .753) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ กล่าวได้ว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับแรงจูงใจที่เกิดขึ้น จากภาวะด้านพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามระดับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งให้บุคคลนั้นได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตามแนวคิดของ Domjan (1996) และ Woolfolk (1995) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานที่เป็นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถ อาจจะด้วยความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นปัจจัยผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แต่แรงจูงใจนี้อาจไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่บุคคลปฏิบัติงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามองเห็นแล้วได้พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

4) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม โดยพบว่า ปัญหาสำคัญคือ การได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากการขาดการสร้างการรับรู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกอง

อาสารักษาดินแดนที่ไม่ได้สื่อสารประชาสัมพันธ์ เนื่องจากหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานคือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองเป็นสำคัญ โดยไม่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจ หรือ ทหาร ถึงแม้ในระหว่างปฏิบัติงานจะมีระดับความเสี่ยงเหมือนกนก็ตาม ดังนั้น สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม จึงควรต้องแสดงให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เห็นเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และควรมีแนวทางการเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ ในวงกว้างต่อไป และยังเป็นการช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้อุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยังไม่มีน้อยกว่าข้าราชการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อสรุปนี้ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีนวล สิงห์มะเริง และ สุธาสินี โพธิ์ชาธาร (2566) ที่ศึกษาถึงปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสม และจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรเป็นปัจจัยจูงใจตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ที่ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์การ ในรูปแบบต่างๆ อาทิ รูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงสวัสดิตการที่เพิ่มเติมขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ หากบุคคลได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะทำให้ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่รับผิดชอบลดลงได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกล่าวได้ว่า หากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุกหน่วยงาน ได้รับการร่วมมือด้วยดีจากชุมชน ประชาชนในพื้นที่ และในทุกขั้นตอนจะเป็นปัจจัยส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี ซึ่งการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกอาสารักษาดินแดนนั้น อาจต้องเริ่มด้วยการเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในคุณค่าการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายนั้น เสริมสร้างจิตสำนึกหรือความรู้สึกรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมส่วนรวมและสิ่งแวดล้อม และควรมีระบบการบริหารจัดการ ระบบการดำเนินงานหรือระบบการปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ โดยเฉพาะการสร้างความปลอดภัยให้กับบุคคลในการปราบปราบป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และยกระดับความความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกอาสารักษาดินแดนให้เพิ่มมากขึ้น สร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสารักษาดินแดน ควรจัดให้มีช่องทางสำหรับประชาชนในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนถึงสถานการณ์ด้านยาเสพติดในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นสารสนเทศสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทปัญหายาเสพติดในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการบูรณาการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศจากทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ การสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างถูกต้อง ชัดเจน อันจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลดปัญหายาเสพติดในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้มีแนวทางเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ดังต่อไปนี้

1) การคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมปฏิบัติงานเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ตามระเบียบราชการที่ได้กำหนดไว้นั้น อาจมีข้อจำกัดในการกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงแรงจูงใจให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรกำหนดสวัสดิการที่ช่วยเพิ่มเติมทักษะความรู้ ความสามารถของ อส. ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างโอกาสให้กับ อส. ได้เข้ารับการฝึกทักษะ หรือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียมกัน เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับโดยปกติตามราชการ

2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษา กองร้อยอาสารักษาดินแดนทั้งในจังหวัดนครปฐมหรือในพื้นที่ต่างๆ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดอาจมีสถานการณ์ความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินของ อส. ขึ้นได้ จึงอาจส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีสถานการณ์ความเสี่ยงมาเกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้หากสมาชิก อส. รับรู้ได้ถึงกระบวนการปฏิบัติ หรือ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับการส่งเสริม รวมถึงความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น อันเป็นปัจจัยประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดบคุรภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น ก็จะส่งผลทำให้ อส. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม : จัดตั้งผู้แทนจากภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการงวางแผนปฏิบัติงานในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ โดยดูแลด้านความปลอดภัยให้กับผู้แทนภาคประชาชน ให้ทำหน้าที่เสนอความคิดเห็น กำหนดกติกาชุมชน และร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

4) การสร้างช่องทางสื่อสาร : การสร้างช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสนเทศ และยังเป็นการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของกองอาสา

รักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในวงกว้าง เพื่อสร้างการรับรู้ถึงภารกิจที่สำคัญที่ได้ปฏิบัติอยู่ และยังเป็นการสร้างการยอมรับในคุณค่าจากผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ควรดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแกนนำชุมชนและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐมเพื่อศึกษาในเชิงลึก ให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริม และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปประกอบการประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับประชาชนในพื้นที่ได้สอดคล้องกับบริบทของปัญหาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครปฐม ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผนกำหนดแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด หรือ ประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2561). *คู่มือการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงมหาดไทย. (2568). *71 ปี กองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย*. สืบค้นจาก https://www.vdch.go.th/file/file-2-13-2025-11-43-05-AM.pdf

กล้า ทองขาว. (2553). *นโยบายสาธารณะและการวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: แสงจันทร์การพิมพ์.

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2527). *การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบทในการบริหารงานพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียร์สโตร์.

ฐานธวัช อิงค์อนันต์นาท (2564). *การพัฒนาบทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ"สมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน" กรณีศึกษา กองร้อยบังคับการและบริการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ณัฐกฤตา นันตา. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี* (Unpublished Independent study). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=11935&context=chulaetd

ณัฐศักดิ์ เจริญสิน. (2567). *การเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอศรีประจันต์ที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี*. สืบค้นจาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2567_1745223778_6614830004.pdf

https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=11943&context=chulaetd

นิติศักดิ์ ปานปรุง. (2567). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครอง กรณีศึกษา สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=11943&context=chulaetd

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.

พัฒน์ บุณยรัตน์พันธ์. (2527). *การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา พานิช, 2527.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พันเอก ภูมิพัฒน์ บุญเรืองขาว. (2564). *เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในการรักษาความสงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. สืบค้นจาก https://www.awc.ac.th/storage/research/585.pdf

พิรัลรัตน์ รุ่งสาย และ สรัญณี อุเส็นยาง. (2565). การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (ชุดคุ้มครองตำบล). *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2* (2) : มีนาคม-เมษายน, 25- 38.

ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ. (2566). *โครงการ/การดำเนินการ: นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด (พ.ศ.2566-2570) ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570*. กรุงเทพฯ : กระทรวงยุติธรรม สำนักงาน ป.ป.ส.. สืบค้นจาก https://emenscr.nesdc.go.th/planlevel3/view_plan_on.html?id=6440b34c22b6421efa006c1b

รัตนะ บัวสนธ์. (2558). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คำสมัย.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. มาตรา 78. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560).

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 28 ก ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2561.

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565.

วรเดช จันทรศร. (2528). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: สำรวจกรอบความรู้โดยสังเขป. การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัย มหาวิทยาลัยไทย.

วิชัย รูปขำดี. (2541). *การบริหารงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศรีนวล สิงห์มะเริง และ สุธาสินี โพธิ์ชาธาร. (2566). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2*(2), 30- 44

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2546). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2548).*นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

สมพร เฟื่องจันทร์. (2539).*นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สัจจพันธ์ สัจจารักษ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี*. สืบค้นจาก https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/9965/1/60920327.pdf

อรรถสิทธิ์ พานแก้ว. (มปป.). ยุทธศาสตร์ชาติ. สืบค้นจาก https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4

Best, J. W. (1981). Research in education(4th ed.). Prentice-Hall.

Bloom, B. S. (1979). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Longman.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies. New York: Cornell University Press.

Emerson, H. (1911) " Fundamental Truth of Scientific Management" Journal of Accountancy: Vol. 12: Iss. 1

Fornaroff, A. (1980). Community involvment in Health System for Primary Health Care. Geneva: World Health Organization.

Green, L. W., & Kreuter, M. W. (2005). Health program planning: An educational and ecological approach (4th ed.). McGraw-Hill.

McGraw-Hill Book, 1964), 67.

Peterson, E. and Plowman, G.E. (1989) Business Organization and Management, 3rd ed., (New York: Irwin, 1989), 56.

Simom, A. (1960). Administrative behavior (New York: The Mcmillion, 1960), 181- 182. 3

บรรณานุกรม (ต่อ)

Smith, M. (1980). Educational leadership: culture and diversity (Gateshead: Athenaeum Press, 1980), 178.

WHO and UNICEF. (1978). Report of the international conference on primary health care. New York: N.P.Press.

William, E. (1976). Participation Management: Concept Theory and Implemention. Atlanta Ga: Geogia State University. 17-20.

Woodcock,M. (1989). Team Development Manual 2nd ed. (Great Britain: Billing and Son, 1989), 45-46

ภาคผนวก

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน



สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

.....

๑. เงินค่าตอบแทนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

๑.๑ ค่าตอบแทน

- (ตั้งแต่ขั้นที่ ๑ = ๔,๘๗๐ บาท ถึงขั้นที่ ๓๓ = ๑๖,๗๙๐ บาท)

๑.๒ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- ค่าตอบแทนขั้นที่ ๑ = ๔,๘๗๐ บาท รวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว = ๑๓,๒๘๕ บาท

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวและเงินช่วยเหลือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๑๗ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับเงินค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละสองพันบาทแต่เมื่อรวมกับเงินค่าตอบแทนแล้ว ต้องไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบห้าบาท

- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินช่วยเหลือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑

- ตารางขั้นเงินค่าตอบแทน จำนวน ๓๓ ขั้น

๒. เงินช่วยเหลือสมาชิก อส. กรณีเกษียณอายุ ถึงแก่ความตาย และลาออก)

- กรณีเกษียณอายุ และกรณีถึงแก่ความตาย โดยได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน = เงินค่าตอบแทนเดือนสุดท้าย X เวลาทำงาน (ปี)

- กรณีลาออก (ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ปี และมีหลักฐานสำคัญประกอบการขอรับเงินช่วยเหลือ เช่น ใบประกาศการฝึกหลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อส. ฯลฯ) โดยได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน = เงินค่าตอบแทนเดือนสุดท้าย X เวลาทำงาน (ปี)

๓. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (สมาชิก อส.) ในพื้นที่ ๓ จชต. (จ.ยะลา จ.ปัตตานี และ จ.นราธิวาส) **และ ๔ อำเภอ จ.สงขลา** (อ.จะนะ, อ.เทพา, อ.นาทวี และ อ.สะบ้าย้อย) ได้เงินค่าตอบแทนพิเศษ คนละ ๒,๕๐๐ บาท/เดือน

๔. ค่ารักษาพยาบาล เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะตัวสมาชิก อส. และเป็นสถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้น

๕. สนับสนุนเครื่องแต่งกายประจำปี ปีละ ๒ ชุด

๖. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรสมาชิก อส.

- เบิกเงินบำรุงการศึกษาได้ทั้งสถานศึกษาของทางราชการและเอกชน จนถึงระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

- บุตรคนที่ ๑ ถึงคนที่ ๓ เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย อายุไม่เกิน ๒๕ ปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี

๗. สิทธิการลา แบ่งเป็น ๖ ประเภท ดังนี้

๑) การลาป่วย ปีละไม่เกิน ๑๕ วัน

๒) การลากิจส่วนตัว ปีละไม่เกิน ๑๐ วัน

๓) การลาพักผ่อน ปีละไม่เกิน ๑๐ วัน

๔) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๕) การลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน

๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

๘. มูลนิธิอาสารักษาดินแดน ในพระบรมราชินูปถัมภ์

๘.๑ การให้ความช่วยเหลือสมาชิก อส. กรณีเสียชีวิตหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มี ๔ ประเภท

๑) เสียชีวิต	รายละ ๕๐,๐๐๐ บาท
๒) บาดเจ็บสาหัส	รายละ ๒๐,๐๐๐ บาท
๓) บาดเจ็บธรรมดา	รายละ ๑๐,๐๐๐ บาท
๔) บาดเจ็บเล็กน้อย	รายละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๘.๒ การมอบทุนการศึกษาบุตรสมาชิก อส. แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) ประเภท ก. ทุนต่อเนื่อง

๒) ประเภท ข. ทุนขอใหม่

โดยแต่ละประเภทแบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

๑) ระดับประถมศึกษา ทุนละไม่ต่ำกว่า ๒,๐๐๐ บาท
๒) ระดับมัธยมศึกษา ทุนละไม่ต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท
๓) ระดับอาชีวศึกษา ทุนละไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท
๔) ระดับอุดมศึกษา ทุนละไม่ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท

๙. เงินบำนาญพิเศษ และเงินบำเหน็จตกทอด กรณีสมาชิก อส. เสียชีวิต หรือพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติสั่งจ่าย

๙.๑ บำนาญพิเศษ

๑) ได้รับอันตรายจนพิการ
๒) ได้รับการเจ็บป่วย
๓) ถึงแก่ความตาย
ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้

สาเหตุ

๑) ปฏิบัติราชการในหน้าที่
๒) ถูกประทุษร้าย เพราะกระทำการตามหน้าที่

เงื่อนไข

๑) ไม่ใช่ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง
๒) ไม่ใช่ความผิดของตนเอง

การแบ่งจ่ายบำนาญพิเศษ

๑) บิดาและมารดา ๑ ส่วน ได้รับจนตลอดชีวิต
๒) คู่สมรส ๑ ส่วน ได้รับจนตลอดชีวิต เว้นการสมรสใหม่
๓) บุตร ๒ ส่วน (ถ้ามี ๓ คนขึ้นไปรับ ๓ ส่วน)
(ถึงอายุ ๒๐ ปีบริบูรณ์ หรือกำลังศึกษาถึงอายุ ๒๕ ปีบริบูรณ์)

กรณีไม่มีทายาทให้จ่าย

๑) ผู้อุปการะ
๒) ผู้อยู่ในอุปการะ

การคำนวณบำนาญพิเศษ

- กรณีตาย เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ

  เงินเดือนเดือนสุดท้าย X ๔๐ ส่วน

  ใน ๕๐ ส่วนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

- กรณีทุพพลภาพ

  เจ้ากระทรวง กำหนด (ตามสมควรแก่เหตุ ประกอบความพิการและทุพพลภาพ

  เงินเดือนเดือนสุดท้าย X ๓๐ เท่าถึง ๓๕ เท่า

  ใน ๕๐ ส่วนของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

***เงินเดือนเดือนสุดท้าย ดูจากระเบียบกองอาสารักษาดินแดน ว่าด้วยอัตราเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเพื่อใช้ประกอบการคำนวณบำนาญพิเศษ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๙ จากชั้นยศในขณะนั้น

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- *พ.ร.บ. กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง*
- *พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๔*
- *ระเบียบกองอาสารักษาดินแดน ว่าด้วยอัตราเงินเดือนผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อใช้ประกอบการคำนวณบำนาญพิเศษ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๙*
- *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์*

๙.๒ บำเหน็จตกทอด

- เมื่อสมาชิก อส. ที่ได้รับบำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพต่อมาถึงแก่ความตาย ให้จ่ายบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทเป็นจำนวน ๓๐ เท่าของบำนาญพิเศษรายเดือน โดยกรมบัญชีกลางเป็นผู้อนุมัติสั่งจ่าย

- การแบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอด

  ๑) บิดา มารดา ให้ได้รับ ๑ ส่วน

  ๒) คู่สมรส ให้ได้รับ ๑ ส่วน

  ๓) บุตร ให้ได้รับ ๒ ส่วน (บุตร ๓ คนขึ้นไปได้รับ ๓ ส่วน)

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- *พ.ร.บ. กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๔๙๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๒๕*
- *พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๔๘, ๔๙*

๑๐. ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และเสบียงสนาม

๑๐.๑ เบี้ยเลี้ยงสนาม คนละ ๒๐๐ บาทต่อวัน

๑๐.๒ เสบียงสนาม คนละ ๑๕ บาทต่อวัน

การจัดสรรแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปกติ เดือนละ ๑๕ วัน
- เบี้ยเลี้ยงสนาม คนละ ๒๐๐ บาท (๒๐๐ X ๑๕ = ๔,๐๐๐ บาท)
- เสบียงสนาม คนละ ๑๕ บาท (๑๕ X ๑๕ = ๓๐๐ บาท)

๒) กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์อพยพฯ เดือนละ ๒๐ วัน
- เบี้ยเลี้ยงสนาม คนละ ๒๐๐ บาท (๒๐๐ X ๒๐ = ๔,๐๐๐ บาท)
- เสบียงสนาม คนละ ๑๕ บาท (๑๕ X ๒๐ = ๓๐๐ บาท)

๓) กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอ จ.สงขลา เดือนละ ๒๕ วัน
- เบี้ยเลี้ยงสนาม คนละ ๒๐๐ บาท (๒๐๐ X ๒๕ = ๕,๐๐๐ บาท)
- เสบียงสนาม คนละ ๑๕ บาท (๑๕ X ๒๕ = ๓๗๕ บาท)

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**คำสั่งกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ที่ ๗๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงสนามของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน*

ข้อ ๓ การเบิกจ่ายเงินให้เบิกจ่ายเงินตามวันที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสนามหรือนอกที่ตั้ง ตามคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการสนามหรือตามแผนสั่งใช้ถือเป็นหลักฐานสำคัญในการเบิกจ่าย โดยให้คำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และลำดับความสำคัญของภารกิจของกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน โดยให้เบิกจ่ายได้เดือนละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๖ กำชับเจ้าหน้าที่ผู้เบิกจ่ายเงินให้ควบคุมการเบิกจ่ายเงิน สำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสนามสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยให้เบิกจ่ายเฉพาะกำลังพลที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสนามหรือนอกที่ตั้งเท่านั้น

หมายเหตุ การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และเสบียงสนามให้เบิกจ่ายหลักเกณฑ์ตามหนังสือกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ที่ มท.๐๔๑๖ / ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๒๘

๑๑. การขอรับเข็มอาสารักษาดินแดนสดุดีของสมาชิก อส.

- ต้องเป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เป็นผู้มีชื่อเสียงเสื่อมเสียในทางศีลธรรม และมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาติดต่อกันหรือหลายครั้ง รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี

๒) เป็นผู้ได้รับรางวัลปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี หรือเป็นผู้ที่กระทรวงมหาดไทยหรือกองอาสารักษาดินแดนมอบรางวัลให้เป็นผู้มีผลงานดีเด่นในด้านการรักษาความมั่นคงของชาติ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ระเบียบ มท. ว่าด้วย "เข็มอาสารักษาดินแดนสดุดี" (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๔

๑๒. การแต่งตั้งและเลื่อนยศชั้นนายหมู่ใหญ่ลงมาของสมาชิก อส.

- ชั้น/ยศ ของสมาชิก อส.

นายหมู่ใหญ่
นายหมู่เอก
นายหมู่โท
นายหมู่ตรี

→ ยศของสมาชิก อส.

สมาชิกเอก
สมาชิกโท
สมาชิกตรี
สมาชิก

→ ชั้นของสมาชิก อส.

การพิจารณาจะดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง เป็นประจำทุกปีภายในเดือนตุลาคม และจะต้องดำรงอยู่ในยศชั้นต่ำกว่าไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับแต่วันออกคำสั่ง

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- *พ.ร.บ. ยศ และเครื่องแบบผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาตรา ๓*
- *ระเบียบที่ ๖ เรื่อง การแต่งตั้งและเลื่อนยศชั้นนายหมู่ใหญ่ลงมา ข้อ ๑*
- *ระเบียบที่ ๔ เรื่อง การแต่งตั้งและการเลื่อนชั้นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน*
- *ข้อบังคับที่ ๒ เรื่อง กำหนดชั้นและเครื่องหมายชั้นของสมาชิก อส. พ.ศ. ๒๔๙๗*

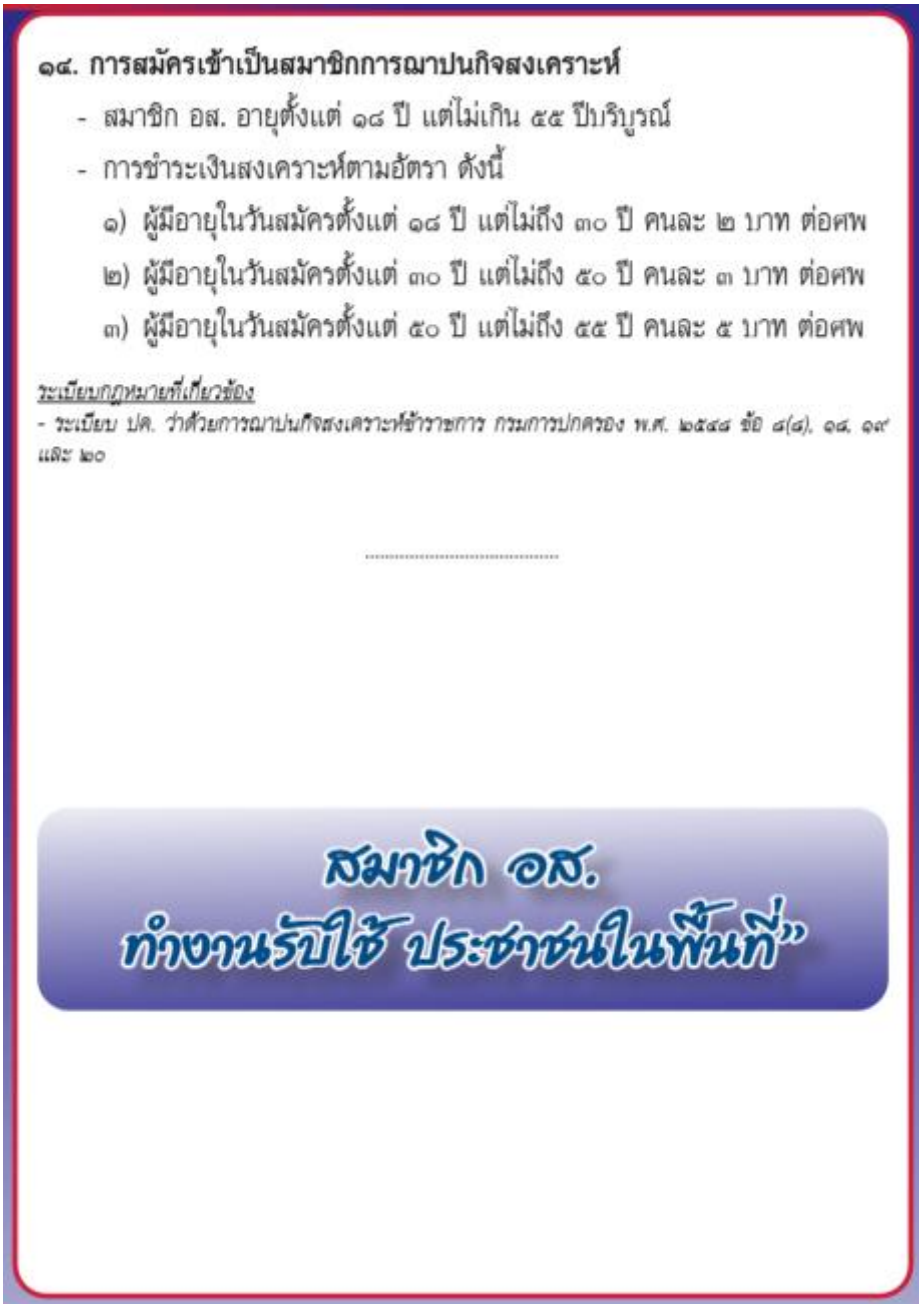
๑๓. การขอพระราชทานชั้นยศ นายหมวดตรี ให้แก่สมาชิก อส.

๑) สมาชิก อส. ที่เสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บจนพิการหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่

๒) สมาชิก อส. ที่มีอายุตั้งแต่ห้าสิบสามปีขึ้นไปและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นผลดีแก่หน่วย

๓) สมาชิก อส. ที่จะเกษียณอายุ (อายุหกสิบปีบริบูรณ์) ในปีงบประมาณถัดไป

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- *ระเบียบ มท. ว่าด้วยการขอพระราชทานชั้นยศนายหมวดตรี ให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕ (๑) (๒) (๓) และข้อ ๖*


๑๔. การสมัครเข้าเป็นสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์
- สมาชิก อส. อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๕๕ ปีบริบูรณ์
- การชำระเงินสงเคราะห์ตามอัตรา ดังนี้
๑) ผู้มีอายุในวันสมัครตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ไม่ถึง ๓๐ ปี คนละ ๒ บาท ต่อศพ
๒) ผู้มีอายุในวันสมัครตั้งแต่ ๓๐ ปี แต่ไม่ถึง ๕๐ ปี คนละ ๓ บาท ต่อศพ
๓) ผู้มีอายุในวันสมัครตั้งแต่ ๕๐ ปี แต่ไม่ถึง ๕๕ ปี คนละ ๕ บาท ต่อศพ
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ระเบียบ ปค. ว่าด้วยการฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการ กรมการปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๘(๘), ๑๘, ๑๙ และ ๒๐
สมาชิก อส.
ทำงานรับใช้ ประชาชนในพื้นที่"

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ภูบดี สืบวงษ์
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสยาม ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต, 2562 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
ที่อยู่ปัจจุบัน	10/125 หมู่บ้านสมบูรณ์กุล ถนนสมบูรณ์กุล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
สถานที่ทำงาน	ที่ทำการปกครองจังหวัดนครปฐม
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานปกครอง จังหวัดนครปฐม