

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการ  
กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์

Motivation in operations of members in volunteer defense, volunteer defense division  
of Nakhonsawan province.

นางสาวณภาไร พรหมศักดิ์  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Naparai Promsak  
Industrial Management, Faculty of Business Administration,  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding author

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษา  
ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์  
โดย จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้  
เพื่อศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษา  
ดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณ  
ค่า (Rating scale) 5 ระดับ ส่วนตัวแปร(Independent Variable) มากกว่า 2 กลุ่มได้แก่ เพศ อายุ  
สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับ  
การกองอาสารักษาดินแดน มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) และตามอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดน จังหวัดนครสวรรค์

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ศึกษา 136 ตัวอย่าง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 สมาชิกส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า สมาชิก รักษา ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สรุปได้ดังนี้ สมาชิก รักษา ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าเพศชายและหญิง อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสมาชิกรักษา ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมาชิกรักษา ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดน

## ABSTRACT

Independent study	Motivation in operations of members in volunteer defense, volunteer defense division of Nakhonsawan province.
Author name	Ms.Naparai Promsak
Degree name	Master of Business Administration
Program	Industrial management
Academic year	2020
Adviser	Professor Dr. Thitirat Meepermpoolsri

This research Objectives: (1) to study Motivation in operations of members in volunteer defense, volunteer defense division of Nakhonsawan province. (2) to compare study work morale of territorial defence volunteer volunteer defense division of Nakhonsawan province. by factors sex, age marital status duration operation and average monthly income, of 136 people. The instrument was a questionnaire reliability of 0.91 The data were analysed by using frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test, F-test and and one-way ANOVA analysis. The results of the study were as follows.

The results of the research were as follows

1. Most of the 136 respondents were male, 129 people, representing 94.9 percent, aged between 31-40 years, 46 people, 39.3 percent, had the status of unmarried, 62 people, representing 45.6 percent. working period of more than 10 years. 52 people, 38.2 percent, and monthly income between 10,001 -20,000 baht

2. Compare study work morale of territorial defence volunteer in Nakhonsawan province by motivation in operations of members in volunteer defense, volunteer defense division of Nakhonsawan province by sex, age marital status duration operation do not different work motivation and territorial defence volunteer different by average monthly income different work motivation.

**Keywords:** motivation, work, territorial defence volunteer

## บทนำ

การปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยในทุกการทำงาน จะบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน อุปกรณ์และการบริหารจัดการ ซึ่งในการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สิ่งสำคัญที่สุดของการบรรลุความสำเร็จ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามปัจเจกบุคคล มีความเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่แตกต่างกัน มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาอยู่ตลอด ดังนั้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ จึงต้องมีแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนมีความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

หากองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลดีให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็วและสมบูรณ์แบบ แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงานไม่มีบุคลากรเข้ามาทำงานในสายงาน ผู้ปฏิบัติงานเดิมมีความถดถอยเพราะขาดแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ซึ่งเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาและรักษาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องดำเนินการศึกษาวิจัยปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept>)

ปัจจุบันกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์เป็นกำลังสำคัญของฝ่ายปกครองในการปฏิบัติการกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยการทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติงานสนองนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยโดยเป็นกองกำลังสำคัญกับผู้ว่าราชการจังหวัดและยังอุทิศตัวในการทำงาน เช่นการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ดังเช่น อุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 จังหวัดนครสวรรค์ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ได้อุทิศตนเพื่อเฝ้าเวรยาม เฝ้าระวังระดับน้ำและสอดส่องให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในครั้งนั้น ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นภารกิจ (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน 2497)

ซึ่งบางครั้งเป็นเวลานานนับเดือนหนึ่งหลายเดือนการเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมและประเทศชาติพวกเขาเหล่านั้นเป็นภารกิจที่สำคัญและมากมายเกินกว่าค่าตอบแทนประจำเดือนหรือเบี้ยเลี้ยงประจำวันที่ได้รับจนเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทำให้เขาเหล่านั้นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าจะอะไรเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติที่ของสมาชิก กองอาสารักษา

ดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ ในการปฏิบัติงาน โดยจากการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปเผยแพร่แสดงให้เห็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์โดย จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

### สมมุติฐานของงานวิจัย

สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยห้าของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งได้แก่ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 204 คน ( ข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์สั่งใช้สมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973:125, อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวน ประชากร 204 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

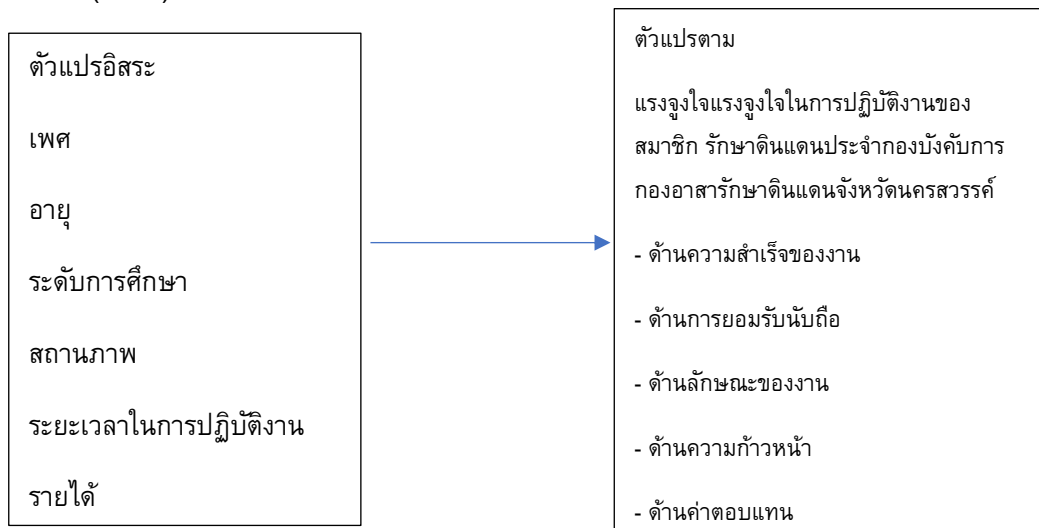
ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ต่อไป

### กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์โดยใช้ทฤษฎี องค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg, Mausnor and Syderman (1959) เป็นแนวทางในการศึกษา



## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน

ลัดดา กุลนันทน์ (2543, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจคือสิ่งเร้า ที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะได้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังที่จะส่งผลทำให้ บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอาจสร้างจัดทำรูปแบบลักษณะการทำงานให้เหมาะสม และมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน อาจทำได้โดยการจัดเวลาในการทำงานใหม่ ออกแบบการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกันแต่ยังอยู่ในกรอบที่เคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งการออกแบบงานใหม่เพื่อให้มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นและเป็นการลดความกดดันต่อการทำงานให้ค่าผลงานมากกว่ากรอบระเบียบที่ปฏิบัติกันมายาวนาน

ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland McClelland (1985, อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 306) ผู้สร้างทฤษฎี การจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ โดยมีที่มาจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation-n Aff) หรือแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ์
  - 2) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power-n Pow) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
  - 3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement-n Ach) หรือแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์
- McClelland ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก

ในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากจนเกินไป และก็ไม่ใช่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลย บุคคลเหล่านี้ จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความผิตชอบสูง และจะฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความ

เป็นจริงได้อย่างเหมาะสม และเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การด้วย และเป็นที่แน่นอนว่าเขาผู้นั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จ นั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง เขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องเป็นสำคัญ แต่หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา เขาจะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วย แต่รางวัล เช่น เงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงาน จึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน ความรวดเร็ว ของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวและเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดในงานได้ ทันทีทันที

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลได้เห็นถึงรากแท้ของสาเหตุเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมในการจูงใจ ซึ่งรวมเป็นกลุ่มทฤษฎี ที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจดังกล่าว มาแล้ว อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในความ ด้วยความซับซ้อนทำให้ยังยากที่จะเข้าใจในทฤษฎี มนุษย์นั้นมีการกระทำที่ซับซ้อนและหลากหลายสิ่งต่าง ๆ อาจมิได้เกิดจากความ ต้องการ ซึ่งอยู่ภายในตัวมนุษย์เท่านั้น แต่พฤติกรรม ของมนุษย์ จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยจากภายในและภายนอกอีกมากมาย

กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน มนุษย์เรามีได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการเงิน สำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น แต่ยังต้องการสิ่ง อื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อจิตใจของตนเองอีกด้วย จากการสำรวจคนอเมริกันทั้งหญิงและชายจาก หลายสาขาอาชีพซึ่งมีอายุและตำแหน่งงานต่าง ๆ กันจำนวน 1,000 คน พบว่าสิ่งที่เขาต้องการมากที่สุดอันดับแรกมิใช่เงิน แต่คือการที่ได้รับความชื่นชมเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้อื่น อันดับสอง คือ งานที่น่าสนใจ อันดับที่สามคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่วนอันดับต่อมาคือ ความมั่นคงในงานรายได้ที่ดี (ซูซัน สมิทไกร, 2539, หน้า 23)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอาจสร้างจัดทำรูปแบบลักษณะการทำงานให้ เหมาะสม และมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน อาจทำได้โดยการจัดเวลาในการทำงานใหม่ ออกแบบ การแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกันแต่ยังอยู่ในกรอบที่เคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นและเป็นการลดความกดดัน ต่อการทำงานให้ค่าผลงานมากกว่ากรอบระเบียบที่ปฏิบัติกันมายาวนาน



## ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์

กองอาสารักษาดินแดน ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 ตามพระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน 2497 และในปีเดียวกัน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท และพระราชทานธงประจำกองอาสารักษาดินแดนในพิธีสวนสนาม เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2497 โดยมีความตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าขอให้เจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ โดยพยายามฝึกฝน อบรมประชาชนให้เข้าใจกิจการในหน้าที่ของตน ทั้งในส่วนตัวของบุคคล ของครอบครัว ของหมู่บ้านที่เขาอาศัยอยู่ ตลอดจนชาติบ้านเมืองในที่สุด เพื่อได้มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจที่จะป้องกันอันตราย และรักษาความสงบ ในท้องถิ่นของตน ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ เพื่อชาติ บ้านเมือง และความเป็นเอกราชของเรา จะได้อวัฒนาถาวร ” จากพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จะเห็นได้ว่ากิจการกองอาสารักษาดินแดน เป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนมีอธิบดีกรมการปกครอง ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการรักษาดินแดนและมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายกองอาสารักษาดินแดน (อส.) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนและผู้บังคับบัญชา สมาชิก อส. เป็นกำลังพลส่วนหนึ่งของกองอาสารักษาดินแดน โดยวิธีการรับสมัครผู้อาสาจากราษฎรในท้องถิ่น คัดเลือกมาเป็นสมาชิกและนำเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการป้องกันตนเองและประเทศ พร้อมจัดหมวดหมู่การบังคับบัญชาที่ชัดเจนแน่นอนในลักษณะกำลังประจำถิ่นกึ่งทหาร มีหน้าที่ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ทั้งภัยธรรมชาติและภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น การทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ การรักษาสถานที่ราชการ การคมนาคม การป้องกันการจารกรรม การตัดทอนกำลังข้าศึก และการเป็นกำลังสำรองในการสนับสนุนกำลังทหารเมื่อจำเป็น ตามมาตรา 16 และมาตรา 17 ซึ่งมีอยู่ 6 ประการ กล่าวคือ

- 1.บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการทำงานของข้าศึก
- 2.การทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบในท้องที่ ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ
- 3.รักษาสถานที่สำคัญ และการคมนาคม
- 4.ป้องกันการจารกรรม สดับรับฟัง และรายงานข่าว
- 5.ให้ความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหาร ตามที่ทหารต้องการและ ตัดทอนกำลังข้าศึก เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

นอกจากภารกิจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้กำหนดแล้ว ยังมีภารกิจตามนโยบายที่สำคัญ และเร่งด่วนของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทยอีกมากมาย เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการช่วยเหลือประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน การส่งเสริมการท่องเที่ยว นอกจากนี้แล้วยังต้องปฏิบัติตามระเบียบและวินัยของกองอาสารักษาดินแดนที่ถูกกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอีกด้วย

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ ข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสาร ข้อมูลที่เผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลจากสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวม และทำการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ หรือปฏิเสธสมมติฐาน ในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.1 การแจกแจงความถี่
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

#### 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่

#### 1. การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครสวรรค์

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ศึกษา 136 ตัวอย่าง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 สมาชิกส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (4.32) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.13) ด้านการยอมรับนับถือ (4.12) ด้านลักษณะของงาน ( 4.11) และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันภายในเวลาที่กำหนด (4.37) ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (4.34)

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ( 4.33) และสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลัง (4.21) ตามลำดับ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพศึกษาดินแดนประจำกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน (4.25) ส่วนหัวข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (4.16) รู้สึกว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม (4.15) ได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ (4.07) และได้รับการประกาศยกย่องจากหน่วยงานเมื่อทำงานสำเร็จ (3.97) ตามลำดับ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพศึกษาดินแดนประจำกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ตระหนักในงานและหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สิน (4.29) ส่วนหัวข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่และท้าทาย (4.13) งานที่ทำปฏิบัติแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน (4.11) ปริมาณงานและความผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (4.04) และได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ (4.01) ตามลำดับ

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพศึกษาดินแดนประจำกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (4.09) การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ถ้ามีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น (4.05) ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (4.04) และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้ (3.97) ตามลำดับ

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพศึกษาดินแดนประจำกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากที่มงานและหน่วยงาน (4.26) ส่วนหัวข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ รู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ (4.18) ได้รับความรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด (4.13) ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (4.12) และงานที่ทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ (3.96) ตามลำดับ

### 3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ที่ว่า สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สรุปได้ดังนี้

สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าเพศชายและหญิง อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านรายได้ สมาชิก รักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า

ด้านการยอมรับนับถือ สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึง 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงาน สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้า สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึง 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ สมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 ถึง 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติตัวของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ในการปฏิบัติงานผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ โดยอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันภายในเวลาที่กำหนด โดยการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด แสดงว่าพนักงานมีการวางแผนและจัดการงานที่ดี จึงส่งผลให้ผลงานที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารควรต้องมีการยกย่อง ชื่นชม หรือให้รางวัลพนักงานกรณี ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันภายในเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร (2562) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เติมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) อาทิ การยกย่องเชิดชู ผู้บริหารควรชื่นชมและให้การยอมรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และความตระหนักในความสำเร็จ พนักงานควรเห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จนั้นให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ McClelland McClelland (1985) ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากเกินไป และก็ไม่ใช่ว่าเป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลย บุคคลเหล่านี้ จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบสูง และจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม และเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การด้วย และเป็นที่น่าพอใจว่าเขาผู้นั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จ นั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง เขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องเป็นสำคัญ แต่หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา เขาจะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วย แต่รางวัล เช่น เงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงาน และเป็น เครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงาน จึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งาน

สำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกันความรวดเร็ว ของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวและเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดในงานได้ ทันทีทันที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยมีโอกาสนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆในการทำงานแต่ละขั้นตอนด้วยตัวเอง จะเป็นการสร้างแรงจูงใจแบบหนึ่งให้แก่พนักงาน เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ มีความสุขและสบายใจในการทำงาน ทำให้พร้อมที่จะทำงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ได้กล่าวว่า พนักงานต้องมีความรับผิดชอบงานที่ทำ ผู้บริหารจึงควรให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติ นั้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของสมาน อัครภูมิ (2551) ถ้าผู้บริหารเชื่อหรือเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพวกทฤษฎี Y ก็จะทำให้เกียรติ ให้รับผิดชอบตนเองและ ไม่ต้องควบคุมมากนัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2558) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทาย ปัจจุบันงานที่น่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายค่อนข้างมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานบางกลุ่มคิดว่าเงินไม่ใช่แรงจูงใจที่ดีเสมอไปในการที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของชูชัย สมิทธิไกร (2539) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน มนุษย์เรามิได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการเงินสำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น แต่ยังต้องการสิ่ง อื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อจิตใจของตนเองอีกด้วย สิ่งที่ต้องการมาก ที่สุดอันดับแรกมิใช่เงิน แต่คือการที่ได้รับความชื่นชมเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้อื่น อันดับสอง คือ งานที่น่าสนใจ อันดับที่สามคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่วนอันดับต่อมาคือ ความมั่นคงในงานรายได้ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ได้กล่าวว่า ตัวงานเองควรเป็นงานที่มีความหมาย น่าสนใจ และมีความท้าทายมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานอยากทำงานให้สำเร็จ ทั้ง motivation

factor และ hygiene factor ต่างก็ทำหน้าที่ของมัน ถ้าต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ต้องให้หรือเพิ่มปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Factor for Satisfaction หรือ Motivation factor) แต่ถ้าต้องการให้พนักงานไม่เรอกร่องหรือก่อความวุ่นวาย ก็ต้องให้หรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Factor for dissatisfaction หรือ Hygiene factor)

1.4 ความก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ซึ่งในปัจจุบันในการทำงาน พนักงานทุกคนในองค์กรย่องคาดหวังที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงานหรือสายงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อที่จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินผล หรือเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจึงมีความสำคัญเช่นกัน โดยจะต้องมีความชัดเจน ยุติธรรม เหมาะสมกับตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาต้องมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จของ Henri Fayol (1925) ได้กล่าวว่า ความเท่าเทียมกัน (equity) ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรลักษ์ บัองแพง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณลักษณะของบุคลากรอันเป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพด้านประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ รู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่างๆ การที่พนักงานรู้สึกยินดีเมื่อได้รับมอบหมายงานต่างๆ โดยไม่รู้สึกต่อต้านหรือเป็นภาระ แสดงว่าในองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานได้ในทิศทางที่ดี ซึ่งการที่พนักงานมีแรงจูงใจจะทำให้เมื่อได้รับมอบหมายงานต่างๆจะไม่ต่อต้าน และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานนั้นๆได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตลดา พัดเย็น (2543) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะ ไขพลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญ ของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตลดา กุลนันทน์ (2543) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจคือสิ่งเร้า ที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะได้บรรลุ วัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังใจที่จะส่งผลทำให้ บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้



2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติที่ของสมาชิกรักษาดินแดนประจำกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกรักษาอาสารักษา ดินแดน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับ นับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน ส่วนสมาชิกรักษา ดินแดนประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ได้ศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ผล การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## เอกสารอ้างอิง

ข้อมูลสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน คั่นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564 จาก

[https://multi.dopa.go.th/asa/info\\_organ/about1](https://multi.dopa.go.th/asa/info_organ/about1)

บทความ POLC – ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร คั่นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564

จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management-concept/>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว Working Motivation for

Personnel of Sakaew คั่นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2564 จาก

<http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/4431/0>

Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.

Herzberg, F. (1974). New perspectives on the will to work. *Management Review*, 63(11), 52-54.

Herzberg, F. (1979). Motivation and innovation: Who are workers serving? *California Management Review*, 22(2), 60-70.

Yamane, T. 1967. *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall

- ชญพร สุวรรณคาม 2559 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ  
ตัวโน้ตนา โต๊ะนิแต่ 2550 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา  
ประเสริฐ อุไร 2559 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บรรยงค์ โตจินดา 2543 การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น  
ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์ 2547 จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล  
วาสนา พัฒนานันท์ชัย 2553 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน  
ส่วนพระมหากษัตริย์  
วิชัยแหวนเพชร 2543 มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม  
ศุภวรรณ รัตน์โอภาส 2550 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร  
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 พฤติกรรมองค์การ  
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542 ทฤษฎีองค์การ (ฉบับมาตรฐาน)  
สมบัติ บารมี 2551 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
สุรลักษ์ ป้องแพง 2559 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่จัน  
พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา 2542 พฤติกรรมกลุ่ม กรุงเทพมหานคร วิสัทธิพัฒนา  
พัชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ยลดา สุพร 2559 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด  
รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ 2549 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

อภิวัฒน์ สาสวีน 2557 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดนประจำกองบังคับการกอง  
อาสารักษาดินแดนจังหวัด ฉะเชิงเทรา