

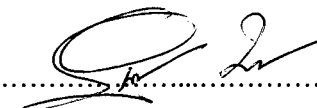
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดน
จังหวัดจันทบุรี ที่ 1

นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์

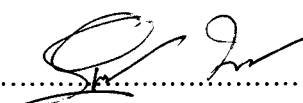
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นิพนธ์ วิสุทธากรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

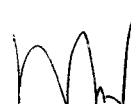
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

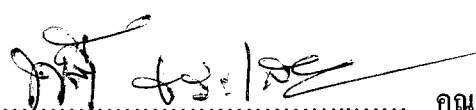
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ดร.วิชัย จงโชติชัยवाल ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย นายสุพงษ์วิชัย ชูยก ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี นายปกรรอง บุญชูกุล ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์จันทบุรี อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษา สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

นิพนธ์ วิสุทธาภรณ์

57930189: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

นิพนธ์ วิทยุทธากรณ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 (WORK MOTIVATION AMONG MEMBERS OF VOLUNTEER DEFENSE CORPS 1 IN CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณกร ทาวะรัมย์, ปร.ด. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ 0.96 โดยเก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนรวมทั้งสิ้นจำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง (N = 51 คน) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-48 ปี (N = 24 คน) มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี (N = 15 คน) สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6/ ปวช. มากที่สุด (N = 44 คน) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (N = 9 คน) มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มากที่สุด (N = 32 คน) รองลงมาคือ มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก (N = 22 คน) มีรายได้ 8,290 บาท ขึ้นไป มากที่สุด (N = 33 คน) รองลงมาคือ มีรายได้ 5,810 บาท ขึ้นไป-7,630 บาท (N = 12 คน) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกเพศชายมีแรงจูงใจ ($\mu = 2.90, \sigma = 0.30$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 2.71, \sigma = 0.66$) สมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\mu = 2.95, \sigma = 0.26$) สมาชิกที่สำเร็จการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับอื่น ($\mu = 3.08, \sigma = 0.30$) สมาชิกที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรี ถึงนายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น ($\mu = 2.93, \sigma = 0.33$) สมาชิกที่มีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท มีแรงจูงใจมากที่สุด ($\mu = 2.89, \sigma = 0.37$)

57930189: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS : MOTIVATION/ WORKING/ MEMBERS OF VOLUNTEER
DEFENSE CORPS.

NIPON WISUTTAPORN: WORK MOTIVATION AMONG MEMBERS OF
VOLUNTEER DEFENSE CORPS 1 IN CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR:
AUSANAKORN TAVAROM, D.P.A. 102 P. 2016.

The purposes of this study were to examine work motivation among members of Chanthaburi Provincial Volunteer Defense Corps 1 and to compare their level of work motivation as classified by personal information, including gender, age, educational level, work position, and amount of income. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a level of reliability of 0.96. The data were collected from 60 members of Chanthaburi Provincial Volunteer Defense Corps 1. The descriptive statistics used to collect the data included frequency, means, and standard deviation.

The results of the study revealed that the members of Chanthaburi Provincial Volunteer Defense Corps 1 were more male than female ($N = 51$), aged 41-42 ($N = 24$) and 27-34 years old ($N = 15$), holding an education lower than a high school certificate/vocational certificate ($N = 44$), holding a bachelor's degree ($N = 9$), being members of Chanthaburi Provincial Volunteer Defense Corps 1 with a position of a unit head onwards ($N = 32$) and a position of major members ($N = 22$), having an income of 8,290 baht onwards ($N = 33$) and 5,810-7,630 baht ($N = 12$). Also, it was shown that the level of work motivation among members of Chanthaburi Provincial Volunteer Defense Corps 1 was found at a high level in every aspect. Based on the results from the comparisons, it was shown that male members had a higher level of work motivation ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.30$) than their female counterparts ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.66$). Also, the subjects, aged 18-27 had a higher level of work motivation ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.26$). The members holding diploma/ higher vocational certificate ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.30$). In addition, the members with third to first classes had a higher level of work motivation than other members ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.33$). Finally, the subjects earning 5,810-7,630 baht had a higher level of work motivation ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.37$)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	15
ข้อมูลทั่วไปของกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากร	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	56
เกณฑ์การแปลผล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจันทบุรี ที่ 1	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน.....	20
2-2 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	27
2-3 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ	51
2-4 ตัวแปรอิสระและแหล่งที่มา.....	52
4-1 จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกผู้ตอบแบบสอบถาม	59
4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.	61
4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ	62
4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	63
4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ.....	64
4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	65
4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต.....	66
4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	67
4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสถานะของอาชีพ.....	68
4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	69
4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	71
4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	72
4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน.....	73
4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	74
4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความมั่นคงในงาน.....	75
4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านเงินเดือน.....	76
4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยภาพรวมรายด้าน.....	77
4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
2-1 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ.....	12
2-2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	17
2-3 โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด.....	40
2-4 โครงสร้างกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนราชการหลักที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรับใช้ประชาชนมาโดยตลอดมีเจ้าหน้าที่เป็นข้าราชการประจำอยู่ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคทำหน้าที่ปฏิบัติราชการเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน นอกจากนี้ยังมีกำลังหลักอีกส่วนหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญมากคือกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 โดยได้กำหนดไว้ว่าโดยตลอด นับแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 โดยมีกำลังสำคัญ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในทุกจังหวัด/ อำเภอ/ กิ่งอำเภอ ทั่วประเทศ

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเป็นกำลังพลกึ่งทหารของฝ่ายปกครอง รับสมัครจากราษฎรที่อาสาเข้ามา มีการควบคุมบังคับบัญชา และรักษาระเบียบวินัยเช่นเดียวกับทหาร ดำรงปฏิบัติการฝึกฝนและอบรมเป็นอย่างดีหน้าที่ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดไว้ 6 ประการ คือ 1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ 3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม 4) ป้องกันการจารกรรม สดับตริบฟังและรายงานข่าว 5) ทำความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก 6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497, 2497)

ด้วยในปัจจุบันสถานการณ์บ้านเมืองประสบกับสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดปัญหาความไม่สงบต่าง ๆ ในพื้นที่ตามมาส่งผลให้กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน นอกจากจะปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 แล้วยังต้องปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลเพิ่มเติมอีกหลายภารกิจไม่ว่าจะเป็นด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดด้านการจัดระเบียบสังคม ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้นจึงมีความสำคัญอย่างมากที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546) ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาที่

ปฏิบัติงาน หากขาดซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ภารกิจตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล อาจประสบปัญหาเกิดการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความเสียหายต่อทางราชการ ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อน

กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีเป็นผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี รับภารกิจโดยตรงจากผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย) โดยสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 นั้นได้รับสมัครสอบคัดเลือกจากราษฎรในพื้นที่เพื่อให้ท้องถิ่นได้มีกองกำลังประจำถิ่น ไว้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของตนเองแต่เนื่องจากภารกิจงานมีเพิ่มมากขึ้นจึงได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จึงต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแม้จะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น หากขาดซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลเสียโดยตรงต่อพี่น้องประชาชนในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและสร้างความเสียหายในด้านความเชื่อมั่นแก่กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

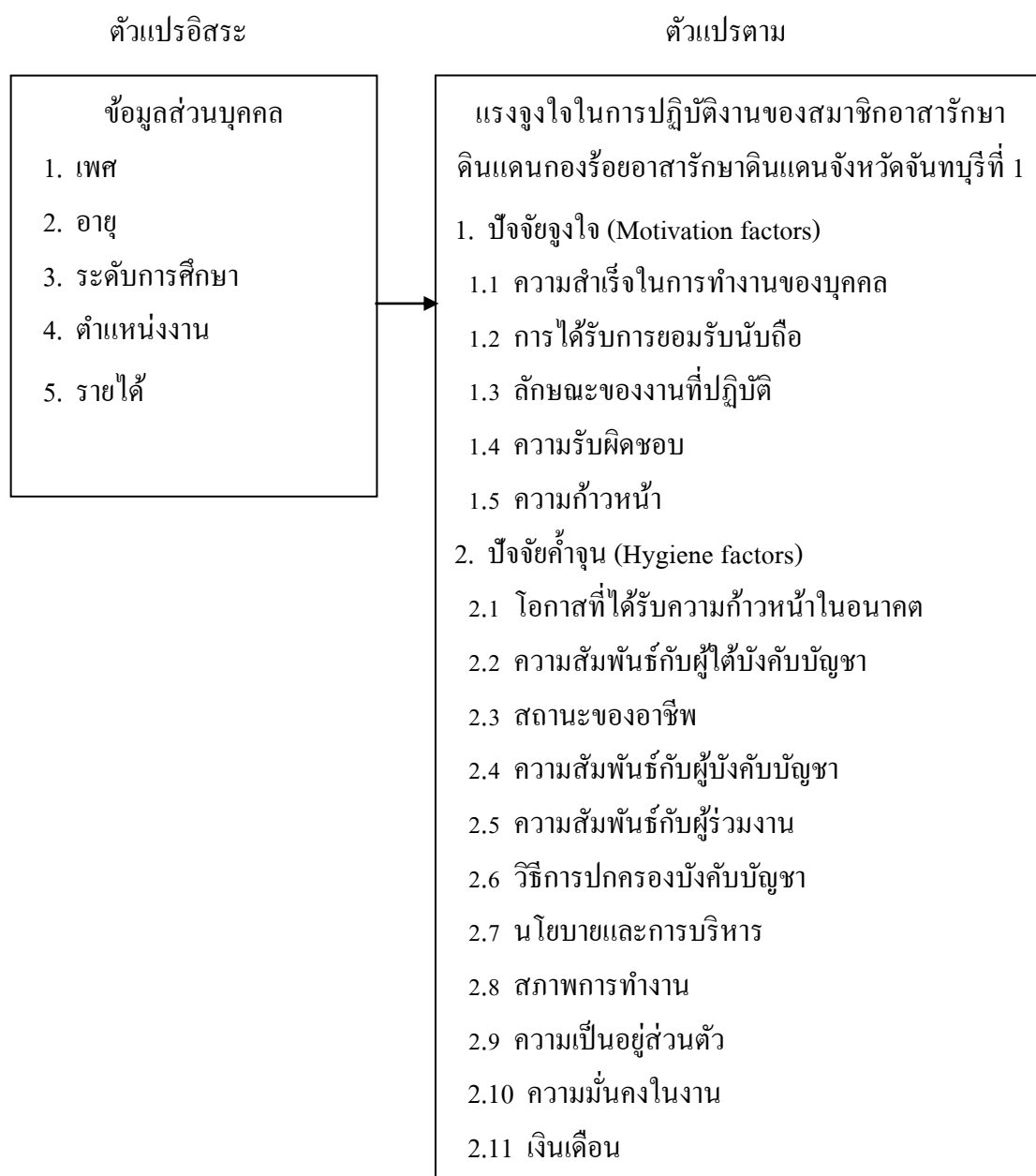
จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา (รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1) ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีด้านที่มาประกอบทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบงานวิจัยดังตารางในข้างต้น



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1
2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1
3. นำผลการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.5 รายได้
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร
 - 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.1.5 ความก้าวหน้า
 - 2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย
 - 2.2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 สถานะของอาชีพ

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.2.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.2.7 นโยบายและการบริหาร

2.2.8 สภาพการทำงาน

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.10 ความมั่นคงในงาน

2.2.11 เงินเดือน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีที่ 1 ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจำนวน 60 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยต้องกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาเป็นแรงขับภายในของแต่ละคนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความประสงค์

ภารกิจ หมายถึง การสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผนการสั่งใช้หรือคำสั่งให้ปฏิบัติตามแผนยุทธการนั้น ๆ

บทบาท หมายถึง การกระทำและการมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย

กองอาสารักษาดินแดน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองทัพต่าง ๆ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้บัญชาการกองอาสา

รักษาดินแดน กรมการปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการกองอำนวยการรักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดเป็นผู้บังคับการกองอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัด

สมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนหรือ อส. หมายถึง ราษฎรที่มีคุณสมบัติและลักษณะตามพระราชบัญญัติกองอำนวยการรักษาดินแดน พ.ศ. 2497 เป็นผู้อาสาสมัครหรือได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกซึ่งสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนประกอบด้วย 3 ประเภทคือประเภทสำรองประเภทประจำกองและประเภทกองหนุนสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

ยศหรือชั้นยศของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดน หมายถึง การแต่งตั้งชั้นยศตามพระราชบัญญัติยศและเครื่องแบบผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาดินแดน พ.ศ. 2497 และเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2527 ออกตามความในพระราชบัญญัติกองอำนวยการรักษาดินแดน พ.ศ. 2497

ระดับการศึกษา หมายถึง ความรู้ด้านการศึกษาของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนในกองร้อยอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

ตำแหน่งงาน หมายถึง สถานะที่ดำรงอยู่ของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนในกองร้อยอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

รายได้ หมายถึง การที่สมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนในกองร้อยอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ได้รับเงินค่าตอบแทนทั้งจากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงสนาม

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ตัวปัจจัยที่ทำให้ เกิดความพอใจ มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนในกองร้อยอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิกกองอำนวยการรักษาดินแดนในกองร้อยอำนวยการรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 แต่ละคนและงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 อย่างเคร่งครัด ด้วยความตั้งใจ และยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นตามชั้นยศ

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการที่ได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชายู่เสมอ

สถานะของอาชีพ หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และครอบครัวมีความภูมิใจในอาชีพสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดนทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ก็ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนในกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยปครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารกองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีการวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้สมาชิก

กองอาสารักษาดินแดนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีรู้สึกที่ดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ สถานที่ทำงาน ไม่ไกลจากบ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวกและเกิดความสุขและความพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 รู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและก้าวหน้า และไม่คิดที่จะโยกย้ายงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

เงินเดือน หมายถึง การที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลทั่วไปของกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Wolman (1973) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

Luthan (1977) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งสนองความต้องการและเป็นศักยภาพที่เจริญขึ้นเป็นทัศนคติแฝงอยู่ในทำนองเดียวกัน

Steer and Porter (1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Sanford and Sman (1980) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Shermerhorn, Hunt, and Osborn (1982) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่าหมายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Mitchell (1982) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญเพราะแรงจูงใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

Loudon and Bitta (1988) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม

Locke (1992) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงานการประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่าส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัดหรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงานขององค์กรคนจะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Weiten (1997) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอนหรือการกล่าวสั้น ๆ ว่าการจูงใจก่อเกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

Hellriegel (2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงกระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

ขวัญจิรา ทองนำ (2547) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการนอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคล ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

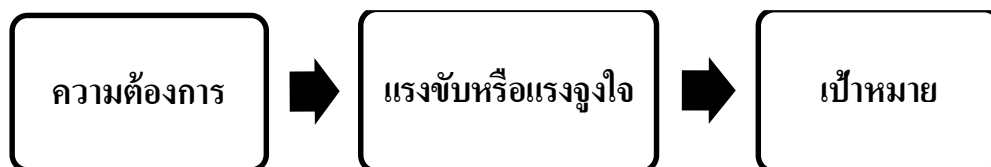
ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคลได้แก่ความสนใจความต้องการแรงขับเจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้นเพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

กนิษฐ์ รัชดาชัย (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายทิศทางนี้ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิอทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลกรในลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของมนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Luthan (1992) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพ



ภาพที่ 2-1 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการ ได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว แรงขับหรือแรงจูงใจ นั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบนานเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ

สุริย์ พันธุ์รักษ์ (2541) แรงจูงใจจะได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นกับสิ่งต่าง ๆ หลายประการซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะรุกร้าให้บุคคลกรแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการของแรงจูงใจที่ตั้งไว้นั้นมาจากองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละคนทุกคนมีธรรมชาติเฉพาะของตนซึ่งมีความแตกต่างกันกับธรรมชาติของคนอื่น ๆ หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วยดังนี้

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลกรจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมแรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับที่เกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการคือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรม ความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลกรขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลกรเมื่อบุคคลกรมีอายุเพิ่มมากขึ้น มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นย่อมจะมีความวิตกกังวลเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย ๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจแต่จะมีความกลัวเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัว

จะลดลงกลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลให้บุคลาการเกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคลาการเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลาการที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น ต้องการให้ตนมีสภาพการณ์ดีขึ้นลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองไม่มีใครมาบังคับ การแข่งขันกับบุคลาการอื่นเป็นความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคลาการอื่นให้ตนเองเหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคม มีพฤติกรรมแบบประนีประนอม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น ความร่วมมือของบุคลาการจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลาการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคลาการได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคลาการมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่บุคลาการตั้งไว้แต่ในบางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายได้ บุคลาการก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อย ๆ มาเกี่ยว ข้องเช่น การตั้งจุดมุ่งหมายชีวิตว่าจะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลกแต่ขณะนี้อายุยังน้อยจึงมีเป้าหมายย่อย ๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกัน คือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชมจากครู จะวาดรูปให้เพื่อน ๆ ยอมรับ

2.3.2 การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกล เพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะการตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้และมีความพยายามอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จการตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยานจึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้นถ้าบุคลาการตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคลาการเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ เกิดความท้อถอยหรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถก็จะไม่มีแรงจูงใจพอที่จะทำเพราะว่าตนประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ง่ายเกินไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจคือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกร่างกายที่จะส่งผลกระทบและกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2555) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้แสดงการกระทำกิจกรรม หรือภารกิจหน้าที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ความ ก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในอาชีพ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน นโยบายการพัฒนาบุคลากร เงินเดือน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะหรือมูลเหตุใด ๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งกำลังกายหรือความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่หรือประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและตอบสนองด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งกำลังกายหรือความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาปัจจุบัน ได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ (วิกิพีเดียสารานุกรม, 2558)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive factor)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคริน คุ่มเมือง (2556) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ที่สำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวยังส่งผลต่อการเกิดคุณลักษณะที่ดีของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานด้วยจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของ ซึ่งล้วนแต่จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

วินิจ ชวะโต (2556) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์มีความกระตือรือร้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วง หรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่งซึ่งถ้าผู้บริหารของหน่วยงานสามารถชักจูงบุคลากรในหน่วยงานได้นั้นย่อมส่งผลเกิดคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานด้วยจิตสำนึกความกระตือรือร้น เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Maslow (1954) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้ คือ
 - 2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
 - 2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมี

ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

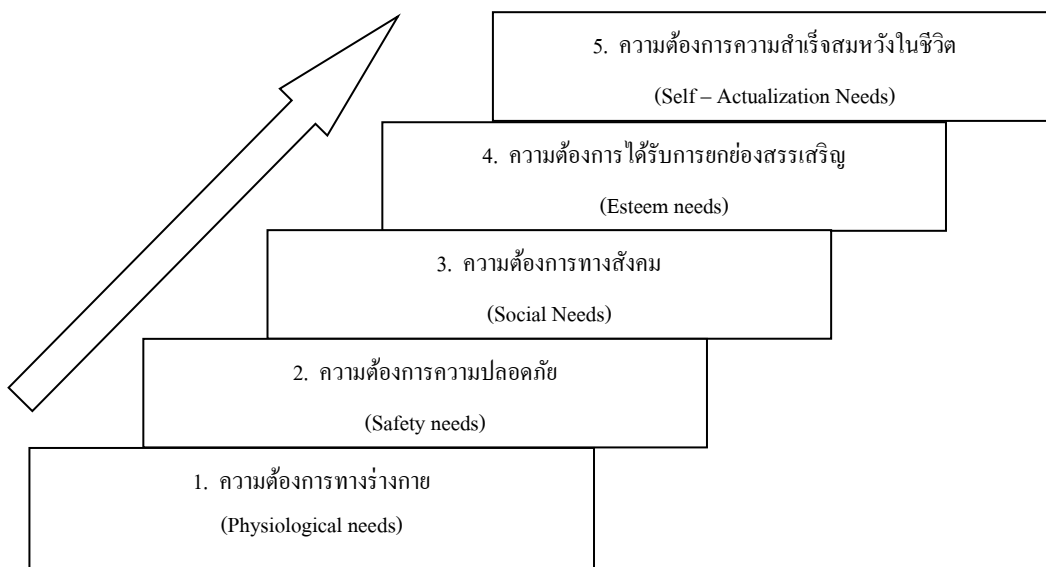
2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่มมีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเขา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

2.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

2.5 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-realization หรือ Self-actualization needs) ได้แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

กล่าวได้ว่า ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-progression process) มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of need) คือเมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที



ภาพที่ 2-2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้นเป็นความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐาน และจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูก สร้างขึ้น ใช้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ มนุษย์จะต้องได้รับความพึงพอใจในแต่ละขั้นเสียก่อนจึงจะสามารถผ่านขั้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) นั้นแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) Herzberg et al. ได้ ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคลากรพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของ ปัจจัย 2 ประการ คือด้านการจูงใจ และการค้ำจุนต่อเจตคติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากร สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผล

ของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับงานรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานตามภารกิจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดระยะเวลาของงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายอำนาจ มีการกระจายงาน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคน กำหนดนโยบายและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน

2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.10 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.11 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 2-1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน

องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ	องค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน
- ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement)	1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
- การได้รับการยอมรับ (Recognition)	2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates)
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)	3. สถานะของอาชีพ (Status)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior)
- ความก้าวหน้า (Advancement)	5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relations-peers)
	6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)
	7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
	8. สภาพการทำงาน (Working conditions)
	9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
	10. ความมั่นคงในงาน (Security)
	11. เงินเดือน (Salary)

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีแนวคิดของ Herzberg et al. คือ คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลสำเร็จของงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลสำเร็จของงานก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานสูงขึ้น เฮิร์ชเบิร์กกล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and theory Y assumption)

McGregor (1960) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดคร้านไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน
2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุมแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสในขณะเดียวกันมนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งตั้งนั้นในการจูงใจเพื่อ使人ปฏิบัติงานต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะ使人ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่

ในความพอใจด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าคนที่จูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคลากรก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคลากรในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคลากรให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคลากร และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจาก

ความพยายามของเขา

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง
3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคลากรใดบุคลากรหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง
4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคลากรถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคลากร เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะทำอะไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคลากรอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1969) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่างคือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องเข้าไว้ด้วยกัน
3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth needs) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่า บุคคลมีปฏิกิริยาหลักการความพึงพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ต่ำแล้วในทางกลับกัน หลักการความคับอกคับใจ การถดถอย (Frustration-regression principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคล

ยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขา ก็จะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูง และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของ Alderfer คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Alderfer ยังมองว่าความต้องการของคน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับมาสโลว์ แต่อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความ ต้องการชื่นชมและความต้องการสร้างสรรค์

สรุปทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ แต่ต่างกันตรงที่ทฤษฎีของมาสโลว์ ต้องเรียงลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปหาระดับที่สูงขึ้น ส่วนทฤษฎี ERG นั้นให้ความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่สามารถเรียงลำดับได้ ความต้องการระดับต่ำอาจเกิดขึ้นก่อนหรือหลังความต้องการในระดับสูง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันก็ได้

Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยได้แก่ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. การจัดการได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทนได้แก่จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำได้แก่การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรมได้แก่การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาคู่ฝึกอบรมและดูงาน
7. การติดต่อสื่อสารได้แก่การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงานได้แก่แสงสีเสียงอากาศเหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคมได้แก่ความรู้สึกร่วมกันที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่นเงินบำเหน็จบำนาญสวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานนั้นการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมากทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการ McClelland

McClelland (1985) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าความต้องการของบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement เขียนย่อว่า NAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดีเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้
 - 1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญเพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง
 - 1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยคาดว่าสำเร็จได้ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมากความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person)
 - 1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตนเพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเพื่อใช้แนวทางในการไปสู่ความสำเร็จ ในครั้งต่อไปรวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วยผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้นสนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาวโดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหายแต่ที่แท้ก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตนด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation เขียนย่อว่า NAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกล่าวคือเป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่นเป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วเก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ

เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นบางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่นผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎี Maslow และทฤษฎี ERG

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power เขียนย่อว่า NPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (NPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสถานะแวดล้อมทางสังคมขึ้นเพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่นบางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูงผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตนอย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันกล่าวคือบางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้นอย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎี Maslow มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้ McClelland คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนกล่าวคือคนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (NAch Person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขายหรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอิสระของตนเองเนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูงรวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เองส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคมงานลูกค้าสัมพันธ์เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นและประการสุดท้ายสำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (NPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่นจึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ปัจจัยสำคัญ/ ข้อค้นพบ
Maslow (1954)	<p>ทฤษฎีความต้องการ 5 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)
Herzberg et al. (1959)	<p>ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) <ol style="list-style-type: none"> 2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) 2.3 สถานะของอาชีพ (Status) 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) 2.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) 2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) 2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) 2.10 ความมั่นคงในงาน (Security) 2.11 เงินเดือน (Salary)

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

นักทฤษฎี	ปัจจัยสำคัญ/ ข้อค้นพบ
McGregor (1960)	<p data-bbox="611 477 715 517">ทฤษฎี X</p> <ol data-bbox="611 528 1385 913" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="611 528 1385 629">1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดกร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน <li data-bbox="611 640 1385 741">2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ <li data-bbox="611 752 1385 913">3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แจงในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด <p data-bbox="611 925 715 965">ทฤษฎี Y</p> <ol data-bbox="611 976 1385 1720" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="611 976 1385 1077">1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน <li data-bbox="611 1088 1385 1301">2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน <li data-bbox="611 1312 1385 1480">3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน <li data-bbox="611 1491 1385 1592">4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย <li data-bbox="611 1603 1385 1720">5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

นักทฤษฎี	ปัจจัยสำคัญ/ ข้อค้นพบ
Vroom (1964)	ความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ 1. ความคาดหวัง 2. ความพอใจ 3. ผลลัพธ์ 4. สื่อกลาง
Alderfer (1969)	ทฤษฎีความต้องการ E.R.G 1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence: E) 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G)
Gilmer (1971)	1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. การจัดการ 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน 5. ลักษณะงานที่ทำ 6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม 7. การติดต่อสื่อสาร 8. สภาพการทำงาน 9. ลักษณะทางสังคม 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ
McClelland (1985)	ทฤษฎีความต้องการ 1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: NAch) 2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation: NAff) 3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power: NPow)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารทางวิชาการ ผู้วิจัยได้เลือกแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจของ Herzberg et al. เพราะเป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบงานและรักงาน

เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง การวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg et al. ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดที่เลือกมาเพื่อกำหนดกรอบงานวิจัยตามทฤษฎีนี้มีทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่งเช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

1.3 มีความพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ การที่บุคลากรความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และมีความรู้สึกรู้สึกพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ อยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเช่น

2.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น

2.2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.3 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านการได้รับการยอมรับ คือการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถตามแต่ละบุคคลสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของ งานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง ดังนี้

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่มี

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.3 งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ
สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
ของแต่ละบุคลากร และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิด
โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะ
ปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับงานรวมถึงการจัดลำดับ
ความสำคัญของงานตามภารกิจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของ
อำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จคล่องตามกำหนดระยะเวลาของงานดังนี้

4.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม

4.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม
สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเคร่งครัด
ด้วยความตั้งใจ และยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของ
บุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ดังนี้

5.1 ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความ สามารถ

5.2 ได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น

ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้า คือ การพัฒนาความรู้ความ สามารถ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง
การมีโอกาสเข้าสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเป็นที่พอใจของบุคลากร
ที่ทำงาน และสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพดังนี้

6.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6.2 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ด้านเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
และเพียงพอต่อการดำรงชีพ

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่
บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากร
สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพดังนี้

7.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

7.2 มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน่วยงานที่ทำอยู่

สรุปได้ว่า ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานของตนอย่างเป็นธรรม และทำให้มีโอกาสนำผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานของตนไปทำ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้บังคับบัญชาดังนี้

8.1 ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา

8.2 ดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการที่ได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

9. ด้านสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังนี้

9.1 งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

9.2 งานที่สร้างความภูมิใจในตัวเอง และครอบครัว

สรุปได้ว่า ด้านสถานะของอาชีพ คือ ความภูมิใจตัวเองและครอบครัวในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้บังคับบัญชาดังนี้

10.1 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน

10.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relations peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานดังนี้

11.1 สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11.2 มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ
สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ การที่บุคลากรสามารถติดต่อประสานงาน
กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอก
เวลางาน หรือใน โอกาสพิเศษอื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

12. ด้านปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร สามารถวิเคราะห์ความสามารถ
ของผู้ปฏิบัติงาน มอบหมายอำนาจและกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมดังนี้

12.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน

12.2 คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน

สรุปได้ว่า ด้านปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัด
โครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่ง หน่วยงานตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจน

13. ด้านนโยบายและการบริหาร(Company policy and administration) หมายถึง
การบริหารองค์การ การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคน กำหนดนโยบายและขอบเขตหน้าที่ความ
รับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการ
ทำงานดังนี้

13.1 โครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

13.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหาร คือ การบริหารองค์การ การวางโครงสร้างและ
อัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

14. ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
ในการทำงาน ดังนี้

14.1 สถานที่ทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

14.2 มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

อย่างเพียงพอและเหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน คือ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเท
สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา ดังนี้

15.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน

15.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลารู้สึกดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ สถานที่ทำงานไม่ไกลจากบ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวก และเกิดความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

16. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ดังนี้

16.1 งานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า

16.2 งานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยน

หน่วยงาน

สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและก้าวหน้า และไม่คิดที่จะโยกย้ายงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้เนื้อหาของการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และสามารถสรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องตามหลักทฤษฎี

ข้อมูลทั่วไปของกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

วิสัยทัศน์

องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริหารราชการ การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง บนฐานธรรมาภิบาลที่ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา (กรมการปกครอง, 2552)

พันธกิจ

1. อำนวยการ บังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบถ่วงดุล ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในภารกิจกรมการปกครอง
2. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไป และทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

3. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน

4. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาล และการพัฒนาประเทศ

5. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงบนฐานธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

สำนักอำนวยการอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงและมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ

สำนักอำนวยการอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

1. ภารกิจตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน
2. ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
3. ภารกิจตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย
4. พัฒนาศักยภาพด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497

ได้แบ่งส่วนราชการของกองอาสารักษาดินแดนออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1. ส่วนกลาง มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนกลางอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนแบ่งหน่วยงานดังนี้

1.1 ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 6 กอง คือ

1.1.1 กองกำลังพล

1.1.2 กองส่งกำลังบำรุง

1.1.3 กองยุทธการ

1.1.4 กองข่าว

1.1.5 กองสนับสนุน

1.1.6 กองปฏิบัติการพิเศษ

1.2 กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ

1.2.1 หมวดระวางป้องกัน

1.2.2 หมวดสื่อสาร

1.2.3 หมวดบริการ

1.3 สำนักงานฝ่ายอำนวยการทหารมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรองมาประจำอยู่ที่กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านธรรมเนียมทหารด้านการฝึกและทางยุทธการ

1.4 สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนกรมการปกครองทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน โดยอธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ฯ และมีข้าราชการของกรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอำนวยการ ฯ

2. ส่วนภูมิภาค

มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนภูมิภาคอยู่ในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งหน่วยงานดังนี้

2.1 ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 2 กอง คือ

2.1.1 กองปฏิบัติการ

2.1.2 กองสนับสนุน

2.2 กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

2.2.1 บก. ร้อย

2.2.2 หมวดป้องกัน

2.2.3 หมวดบริการ

2.2.4 หมวดสื่อสาร

2.3 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (กองร้อย อส.จ.) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.3.1 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่มีหมวดอาวุธ

2.3.2 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่ไม่มีอาวุธ

2.4 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอ (กองร้อย อส.อ./ กิ่ง อ.) มีผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนคือ นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา

สมาชิก

กองอาสารักษาดินแดนมีสายการบังคับบัญชา ยศของผู้บังคับบัญชายศของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ประเภทและคุณสมบัติ ดังนี้

1. สายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน มีสายการบังคับบัญชาเรียงตามลำดับต่อไปนี้
 - 1.1 ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - 1.2 รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3 ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.4 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคืออธิบดีกรมการปกครอง
 - 1.5 รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคือรองอธิบดีกรมการปกครอง
 - 1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคือผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน
 - 1.7 ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดคือผู้ว่าราชการจังหวัด
 - 1.8 รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดคือรองผู้ว่าราชการจังหวัด
 - 1.9 ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดคือปลัดจังหวัด
 - 1.10 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดคือปลัดจังหวัด
 - 1.11 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดคือป้องกันจังหวัด
 - 1.12 ผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอคือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอสำหรับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดแต่งตั้งจากปลัดอำเภอ
 - 1.13 รองผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอ คือปลัดอำเภอ (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครองหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง) หรือปลัดอำเภอ (งานป้องกัน)
 - 1.14 ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ
 - 1.15 ผู้บังคับหมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ/ กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ
 - 1.16 จำกองร้อยคือปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง
 - 1.17 ผู้บังคับหมู่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตำบลคือกำนันในตำบลนั้น
2. ยศของผู้บังคับบัญชาและยศของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
 - 2.1 นายกองใหญ่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งคือผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย)

2.2 นายกองเอกผู้ดำรงตำแหน่งคือผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (ปลัดกระทรวงมหาดไทย), รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย), หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการปกครอง), ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้ว่าราชการจังหวัด), รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน (รองผู้ว่าราชการจังหวัด), ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการสำนักอาสารักษาดินแดน), และรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (รองอธิบดีกรมการปกครอง)

2.3 นายกองโทผู้ดำรงตำแหน่งคือผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดจังหวัด), ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้อำนวยการส่วนต่าง ๆ), ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (นายอำเภอ)

2.4 นายกองตรีผู้ดำรงตำแหน่งคือผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (หัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคงจังหวัด), ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (ปลัดอำเภอ), รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารงานปกครอง)

2.5 นายหมวดตรี, นายหมวดโท และนายหมวดเอกผู้ดำรงตำแหน่งคือผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอคือปลัดอำเภอ, ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง

2.6 ขสสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

2.6.1 นายหมู่ใหญ่

2.6.2 นายหมู่เอก

2.6.3 นายหมู่โท

2.6.4 นายหมู่ตรี

2.6.5 สมาชิกเอก

2.6.6 สมาชิกโท

2.6.7 สมาชิกตรี

2.6.8 สมาชิก

3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมี 3 ประเภท ได้แก่

3.1 ประเภทสำรอง คือ สมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม

3.2 ประเภทประจำกอง คือ สมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรมและบรรจุอยู่ใน

อัตรากำลัง

3.3 ประเภทกองทุน คือ สมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง

4. คุณสมบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามความในมาตรา 12

แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิกอาสารักษาดินแดน

4.2 มีสัญชาติไทย

4.3 มีอายุตั้งแต่ 17 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

4.4 มีร่างกายสมบูรณ์และสมควรแก่การเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

4.5 ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

4.6 ไม่เป็นพระภิกษุสามเณรหรือนักบวชแห่งศาสนาใด

4.7 ไม่เป็นสมาชิกกองอาสาอากาศ

4.8 ไม่เป็นทหารหรือตำรวจประจำตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

4.9 ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมอันเป็นที่รังเกียจเช่นเป็นคนเสเพลอันธพาลหรือเป็นผู้

ติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นผู้ที่สันดานเป็นผู้ร้าย

การจัดโครงสร้าง

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน

ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายอำนวยการแบ่งส่วนราชการในฝ่ายอำนวยการจังหวัด เป็น 2 กอง ดังต่อไปนี้

1.1 กองปฏิบัติการ

1.1.1 แผนกยุทธการ

1.1.2 แผนกข่าว

1.1.3 แผนกกิจการมวลชน

1.2 กองสนับสนุน

1.2.1 แผนกกำลังพล

1.2.2 แผนกส่งกำลังบำรุง

1.2.3 แผนกงบประมาณ

2. กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งส่วนราชการเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.1 กองบังคับการกองร้อย

2.2 หมวดป้องกัน

2.3 หมวดสื่อสาร

2.4 หมวดบริการ

3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งส่วนราชการเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - 3.1 กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด
 - 3.2 หมวดปืนเล็ก
 - 3.3 หมวดอาวุธ
4. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอแบ่งส่วนราชการเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - 4.1 กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ
 - 4.2 หมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ
 - 4.3 หมวดอาสารักษาดินแดนตำบล

โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด

กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 2 กองร้อย

1. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2521

2. กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2523

โดยแต่ละกองร้อยฯ มีกำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยละ 106 นาย และเจ้าหน้าที่โครงข่ายทหาร กองร้อยละ 24 นาย และต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ได้มีการยุบรวมกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และที่ 2 ให้เหลือเพียงกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และลดอัตรากำลังพลลงจนถึงปัจจุบัน คือ กองร้อยอาสารักษาดินแดน

จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีอัตรากำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจำนวน 60 นาย แบ่งเป็นชาย จำนวน 57 นาย เป็นหญิง 3 นาย แยกตามภารกิจที่ปฏิบัติจริง ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ประจำชุดปฏิบัติการ | จำนวน 27 นาย |
| 2. รักษาความปลอดภัยศาลากลางจังหวัดจันทบุรี | จำนวน 4 นาย |
| 3. รักษาความปลอดภัยบริเวณบ้านพักข้าราชการ | จำนวน 4 นาย |
| 4. ประจำผู้บังคับบัญชา | จำนวน 15 นาย |
| 5. ประจำกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี | จำนวน 4 นาย |
| 6. พนักงานวิทยุสื่อสารอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1 | จำนวน 3 นาย |
| 7. เสมียนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1 | จำนวน 1 นาย |
| 8. ประจำห้องเสมียนตราจังหวัดจันทบุรี | จำนวน 1 นาย |
| 9. ประจำศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดจันทบุรี | จำนวน 1 นาย |
- โดยมีผู้บังคับบัญชาประจำกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ดังนี้

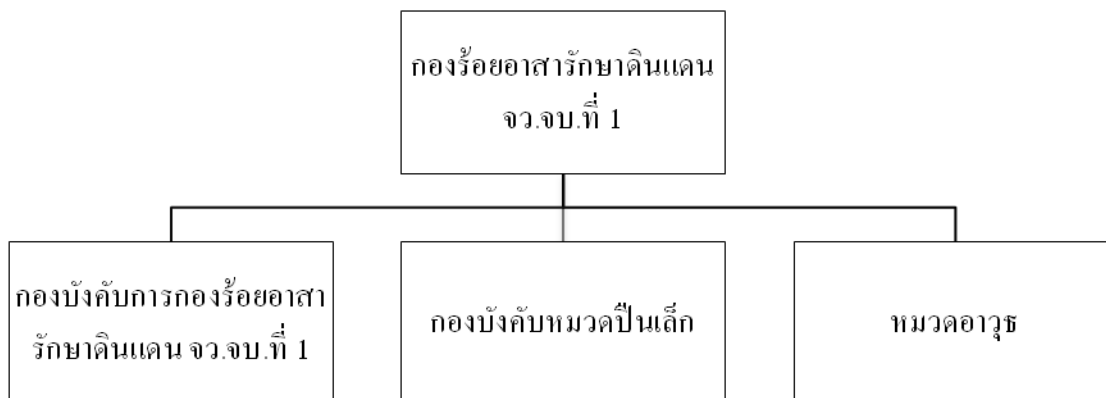
- | | |
|--|-------------|
| 1. ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 | จำนวน 1 นาย |
| 2. รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 | จำนวน 1 นาย |
| 3. จ่ากองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 | จำนวน 1 นาย |

กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1 ตั้งอยู่ริมถนนเฉลิมพระเกียรติ ร. 9 (จันทบุรี-สระแก้ว) หมู่ที่ 6 ตำบลพลับพลา อำเภอเมืองจันทบุรี เนื้อที่ 18 ไร่ 1 งาน

กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีโครงสร้าง ดังนี้

1. กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1
2. กองบังคับหมวดปืนเล็ก
 - 2.1 หมวดปืนเล็กที่ 1
 - 2.2 หมวดปืนเล็กที่ 2
 - 2.3 หมวดปืนเล็กที่ 3
3. หมวดอาวุธ
 - 3.1 ตอนปืนกลเบา
 - 3.2 ตอนเครื่องยิงลูกระเบิดขนาด 60 มิลลิเมตร

โครงสร้างกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1



ภาพที่ 2-4 โครงสร้างกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีจันทบุรี ที่ 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ ขันคิด (2551) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน จำนวน 102 นาย ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่เข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จ
 ในการทำงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยใน
 ด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถ
 ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้น
 ประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและ
 ในด้านสภาพการทำงานนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเส้นทางมาปฏิบัติงาน
 มีความสะดวกและรวดเร็ว

ไพฑูลย์ คาแก้ว (2552) การศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษหน่วยบัญชาการอากาศโยธินกองทัพอากาศ
 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ประชากร
 ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 404 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 201 คน ผลการศึกษาพบว่า
 ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานในภาพรวมด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสำเร็จ
 และความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
 และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษกับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า 1) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่
 มีชั้นยศต่างกันมีความเห็นในภาพรวมและหลายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการ
 ทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายและการ
 บริหารด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ไม่
 แตกต่างกัน 2) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมและรายด้าน
 ได้แก่ ด้านการบัญชาการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน
 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน 3) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่ระดับการศึกษา
 ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน 4) ข้าราชการกรมปฏิบัติการ
 พิเศษ ที่มีสถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
 ไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน
 มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับ

ปัญหา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลและการบริหารด้านสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

ด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในสถานภาพการทำงาน ด้านการมีโอกาsk้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ระดับปานกลางตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลจากการศึกษานี้โรงเรียนนายเรือและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552) งานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวรินทร์ ประภาวินวงศ์ (2552) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท จำนวน 106 คน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวง มหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกก้าวหน้า ด้านการเงินและสวัสดิการ อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย ด้านการเงินและสวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสถาน ภาพสมรส ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ธานี แสงจันทร์ (2553) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

2.1 ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุพบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านอายุราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

ดวงพร สว่างศรี (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยาน สุวรรณภูมิพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชันยศ อายุราชการ และเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จริญญา คุรุพิพรม (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประชากรในการศึกษา จำนวน 40 รายผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัย จูงใจและปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ กรมทหาร สารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงาน ผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา และ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัด สำหรับวิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ 1) การศึกษา ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ 2) การเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการ วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารอากาศความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิง ได้ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ของข้าราชการ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ซึ่งให้เห็นถึงเรื่องความมั่นคง

ในหน้าที่การงานและความรู้สึกที่ว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาได้ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพิจารณาถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่และความต้องการที่จะได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญที่สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานอื่น ได้แก่ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ให้มีการพัฒนาและ พันยุศสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ในขณะนี้

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัด ที่สำคัญมี คือ ควรส่งเสริมให้มีการยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ ความเป็นอยู่ของบุคลากร และควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายแรงกายแรงใจให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่

ชยากร รัตนธรรม (2556) การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นระดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความ

รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจระดับมากที่สุด ส่วนการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าเงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานนโยบาย การบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานที่แรงจูงในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กายสิทธิ์ วงศ์ดินคำ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 46 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยคำสั่ง ในการรวบรวมผล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจมากที่สุด ส่วนอีก 15 ด้าน มีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อนุชิต เข้มยีนยง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแทนสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวมทั้งสิ้นจำนวน 98 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติ t-test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่าง

รายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant differencetest) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี จบ การศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป-30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการ ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น)				รายได้
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	
วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551)	√		√	√	
ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552)		√	√	√	√
สนั่น ฤทธิ์จอหอ (2552)			√	√	√
อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552)			√		√
ประภาวริณู์ ประภาวินวงศ์ (2552)	√	√	√	√	√
ธานี แสงจันทร์ (2553)	√	√	√	√	√
ดวงพร สว่างศรี (2553)		√	√	√	√
ชยากร รัตนธรรม (2556)	√	√	√		
กาญจนา ศิริรัตน์ (2557)	√	√	√	√	√
กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557)		√	√		√
อนุชิต เข้มยืนยง (2557)	√	√	√	√	√

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัย
เลือกตัวแปร 5 ตัวแปร มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน และรายได้ ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 ตัวแปรอิสระและแหล่งที่มา

ตัวแปรอิสระ	แหล่งที่มา
เพศ	วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551), ธานี แสงจันทร์ (2553), ชยากร รัตนธรรม (2556) กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), อนุชิต เข้มยืนยง (2557), อ้อมใจ เมืองคำ (2557) ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552)
อายุ	ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553) ชยากร รัตนธรรม (2556), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), อ้อมใจ เมืองคำ (2557) อนุชิต เข้มยืนยง (2557)
ระดับการศึกษา	วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551), ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), สนั่น ฤทธิจ้อหอ (2552) อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553) ชยากร รัตนธรรม (2556), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), อนุชิต เข้มยืนยง (2557)
ตำแหน่งงาน	วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551), ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), สนั่น ฤทธิจ้อหอ (2552) ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), อนุชิต เข้มยืนยง (2557) อ้อมใจ เมืองคำ (2557)
รายได้	ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), สนั่น ฤทธิจ้อหอ (2552), อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557), ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552) อนุชิต เข้มยืนยง (2557), อ้อมใจ เมืองคำ (2557)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวน 60 นาย (กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ทั้ง 2 ปัจจัย รวม 16 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้า
 - 1.6 เงินเดือน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
 - 2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.3 สถานะของอาชีพ
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.7 นโยบายและการบริหาร
 - 2.8 สภาพการทำงาน
 - 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.10 ความมั่นคงในงาน

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 41 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสั้นวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายสุพงษ์วิชัย ชูยก ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี

3.3 นายปกครอง บุญชูสกุล ตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังที่กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนกองร้อยอาสา รักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ที่เป็นประชากร โดยใช้เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2558 เป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 60 ชุด โดยมี แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 60 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสา รักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสา รักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง เห็นด้วยมากต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรในการวิจัยคือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวน 60 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 60 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน
1. เพศ	
ชาย	51
หญิง	9
2. อายุ	
18 ปีขึ้นไป-27 ปี	4
27 ปีขึ้นไป-34 ปี	15
34 ปีขึ้นไป-41 ปี	3
41 ปีขึ้นไป-48 ปี	24
48 ปีขึ้นไป-55 ปี	9
55 ปีขึ้นไป	5
3. ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.	44
อนุปริญญา/ ปวส.	6
ปริญญาตรี	9
สูงกว่าปริญญาตรี	1
4. ตำแหน่งงาน	
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก	22
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก	6
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป	32

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน
5. รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ)	
ต่ำกว่า 5,810 บาท	10
5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท	12
7,630 บาทขึ้นไป-8,290 บาท	5
8,290 บาท ขึ้นไป	33
รวม	60

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของสมาชิก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า สมาชิก กองอาสารักษาดินแดนเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง (N = 51 คน) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-48 ปี (N = 24 คน) มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี (N = 15 คน) สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. มากที่สุด (N = 44 คน) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี (N = 9 คน) มีตำแหน่งเป็นสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มากที่สุด (N = 32 คน) รองลงมาคือ มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก (N = 22 คน) มีรายได้ 8,290 บาทขึ้นไป มากที่สุด (N = 33 คน) รองลงมาคือ มีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท (N = 12 คน)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

ตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	9	48	3	-	3.10	0.44	มาก	2
2. ท่านเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร	7	46	6	1	2.98	0.54	มาก	3
3. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน	16	39	4	1	3.17	0.62	มาก	1
	ภาพรวม				3.08	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.62$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.44$) และสุดท้ายเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.54$)

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	11	30	17	2	2.83	0.76	มาก	2
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	13	36	10	1	3.02	0.68	มาก	1
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	7	35	16	2	2.78	0.69	มาก	3
ภาพรวม					2.88	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.76$) และสุดท้ายเรื่องได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ที่ท่านมี	11	36	11	2	2.93	0.71	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มี การพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	12	35	7	6	2.88	0.85	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ส่งเสริมให้ตัวท่าน มีความคิดสร้างสรรค์ และทำทาย ความสามารถของท่าน	11	36	9	4	2.90	0.77	มาก	2
ภาพรวม					2.91	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถ ที่ท่านมี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.71$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และทำทายความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.77$) และสุดท้ายเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.85$)

ตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	5	40	11	4	2.77	0.70	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	16	36	5	3	3.08	0.74	มาก	1
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	8	24	21	7	2.55	0.87	มาก	3
	ภาพรวม				2.80	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.74$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.70$) และสุดท้ายเรื่อง ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.55$, $\sigma = 0.87$)

ตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการ ฝึกอบรม การเข้าร่วม ประชุม และสัมมนา	11	33	11	5	2.83	0.83	มาก	1
2. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้ไปสมัคร สอบคัดเลือก สอบแข่งขันใน หน่วยงานอื่น ที่ตรง กับความรู้ ความสามารถ	13	30	7	10	2.77	0.98	มาก	2
3. ท่านได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา	7	31	15	7	2.63	0.84	มาก	3
	ภาพรวม				2.74	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความก้าวหน้า
ในอาชีพ พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.74$,
 $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง
ท่านได้รับ โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.83$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านได้รับ
การสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.98$) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการพิจารณา

ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.84$)

ตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าใน อนาคต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ พิจารณาผลงานอย่าง เป็นธรรม	10	32	15	3	2.82	0.77	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสที่จะ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	7	28	19	6	2.60	0.83	มาก	3
3. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น	9	36	11	4	2.83	0.76	มาก	1
ภาพรวม					2.75	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.76$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.77$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ ยอมรับและเคารพจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	8	39	11	2	2.88	0.67	มาก	1
2. ท่านคอยดูแล ช่วย แก้ปัญหาให้ ผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ เสมอ	8	30	18	4	2.70	0.79	มาก	2
ภาพรวม					2.79	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.67$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านคอยดูแล
ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ได้ บังคับบัญชา อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.79$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	9	37	13	1	2.90	0.66	มาก	1
2. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว	11	31	15	3	2.83	0.78	มาก	2
ภาพรวม					2.87	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.66$) มีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.78$)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและ เอาใจใส่ต่อ ผู้ปฏิบัติงานทุกคน	14	36	7	3	3.02	0.75	มาก	2
2. เมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	19	36	3	2	3.20	0.68	มาก	1
ภาพรวม					3.11	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง
เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่อง
ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16	31	12	1	3.03	0.74	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ	11	38	9	2	2.97	0.69	มาก	2
ภาพรวม					3.00	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.74$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การแบ่งกรอบ โครงสร้างสายการ บังคับบัญชาเป็นไป ตามลำดับชั้นและ ชัดเจน	5	39	14	2	2.78	0.64	มาก	2
2. มีคำสั่งมอบหมาย งานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่าง เหมาะสมและชัดเจน	11	34	11	4	2.87	0.79	มาก	1
ภาพรวม					2.83	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.79$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่อง การแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน	9	31	17	3	2.77	0.77	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	7	37	13	3	2.80	0.71	มาก	1
ภาพรวม					2.78	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.71$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกรองลงมาเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	7	33	16	5	2.72	0.76	มาก	2
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	6	33	16	5	2.67	0.77	มาก	4
3. มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	6	38	14	2	2.80	0.66	มาก	1
4. มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	4	35	18	3	2.67	0.68	มาก	3
ภาพรวม					2.71	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.76$) เรื่องมีระบบ

การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.68$) และสุดท้ายเรื่องหน่วยท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ทำงานไม่ ห่างไกลจากครอบครัว ของท่าน	11	35	13	1	2.93	0.69	มาก	2
2. ท่านมีความสุขและ พอใจกับสถานที่ ทำงานและงานที่ทำอยู่ ขณะนี้	14	37	7	2	3.05	0.70	มาก	1
ภาพรวม					2.99	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.70$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า	14	34	10	2	3.00	0.74	มาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ	14	37	8	1	3.07	0.66	มาก	1
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน	5	40	13	2	2.80	0.63	มาก	3
ภาพรวม					2.96	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านความมั่นคงในงานพบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.66$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกและอันดับรองลงมาเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.74$) และสุดท้ายเรื่องท่านคิดว่าท่านสามารถจะ

ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 2.80, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	9	28	18	5	2.68	0.83	มาก	2
2. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอกับการดำรง ชีพในปัจจุบัน	10	29	17	4	2.75	0.82	มาก	1
	ภาพรวม				2.72	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ด้านด้านเงินเดือน พบว่าสมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72, \sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75, \sigma = 0.82$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68, \sigma = 0.83$)

ตารางที่ 4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.08	0.41	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.88	0.56	มาก	7
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.91	0.63	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.80	0.60	มาก	10
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.74	0.73	มาก	14
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.75	0.60	มาก	13
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.79	0.64	มาก	11
8. ด้านสถานะของอาชีพ	2.87	0.62	มาก	8
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.11	0.62	มาก	1
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.64	มาก	3
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.83	0.62	มาก	9
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.78	0.68	มาก	12
13. ด้านสภาพการทำงาน	2.71	0.53	มาก	16
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.99	0.63	มาก	4
15. ด้านความมั่นคงในงาน	2.96	0.51	มาก	5
16. ด้านเงินเดือน	2.72	0.70	มาก	15
ภาพรวมรายด้าน	2.87	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยภาพรวม พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg พบว่าสรุปได้ว่า

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.41$) รองลงมา คือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.63$) และด้านการได้รับการยอมรับ สมาชิกมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.56$) ตามลำดับ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สมาชิกมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.64$) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สมาชิกมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลผล
1. เพศ			
ชาย	2.90	0.30	มาก
หญิง	2.71	0.66	มาก
2. อายุ			
18 ปีขึ้นไป-27 ปี	2.95	0.26	มาก
27 ปีขึ้นไป-34 ปี	2.86	0.39	มาก
34 ปีขึ้นไป-41 ปี	2.62	0.17	มาก
41 ปีขึ้นไป-48 ปี	2.84	0.41	มาก
48 ปีขึ้นไป-55 ปี	2.93	0.34	มาก
55 ปีขึ้นไป	3.03	0.38	มาก

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลผล
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.	2.88	0.31	มาก
อนุปริญญา/ ปวส.	3.08	0.30	มาก
ปริญญาตรี	2.70	0.62	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2.82	1.00	มาก
4. ตำแหน่งงาน			
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก	2.87	0.35	มาก
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก	2.93	0.33	มาก
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป	2.85	0.41	มาก
5. รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ)			
ต่ำกว่า 5,810 บาท	2.84	0.33	มาก
5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท	2.89	0.37	มาก
7,630 บาทขึ้นไป-8,290 บาท	2.81	0.15	มาก
8,290 บาทขึ้นไป	2.88	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า

1. เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในระดับมากทั้งคู่ โดยเพศชายมีแรงจูงใจ ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.30$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.66$)
2. สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากทุกช่วงอายุ โดยสมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.26$)
3. สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในระดับมากทุกระดับการศึกษา โดยสมาชิกที่สำเร็จการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับอื่น ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.30$)

4. สมาชิกที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยสมาชิกที่มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น ($\mu = 2.93, \sigma = 0.33$)

5. สมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากเหมือนกัน โดยสมาชิกที่มีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท มีแรงจูงใจมากที่สุด ($\mu = 2.89, \sigma = 0.37$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีที่ 1 ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวน 60 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง (N = 51) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-48 ปี (N = 24) มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี (N = 15) สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. มากที่สุด (N = 44) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (N = 9) มีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป มากที่สุด (N = 32) รองลงมาคือมีตำแหน่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก (N = 22) มีรายได้ 8,290 บาทขึ้นไป มากที่สุด (N = 33) รองลงมาคือมีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท (N = 12)

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 พบว่า สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.37$)

โดยปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.41$) รองลงมา คือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.63$) และด้านการได้รับการยอมรับ สมาชิกมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.56$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ที่สมาชิกมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สมาชิกมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.64$) และ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สมาชิกมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในระดับมากทั้งคู่ โดยเพศชายมีแรงจูงใจ ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.30$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.66$) สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากทุกช่วงอายุ โดยสมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.26$) สมาชิกที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในระดับมากทุกระดับการศึกษา โดยสมาชิกที่สำเร็จการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับอื่น ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.30$) สมาชิกที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในระดับ มากทุกตำแหน่ง โดยสมาชิกที่มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ตรี ถึงนายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.33$) สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในระดับมากเหมือนกัน โดยสมาชิกที่มีรายได้ 5,810 บาท ขึ้นไป-7,630 บาท มีแรงจูงใจ มากที่สุด ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.37$)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัด จันทบุรี ที่ 1 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) วิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิริรัตน์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด จันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของอนุชิต เข้มยีนง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในระดับมากทั้งคู่ โดยเพศชายมีแรงจูงใจ มากกว่าเพศหญิง สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากทุกช่วงอายุ โดยสมาชิกที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าช่วงอายุอื่น สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในระดับมากทุกระดับการศึกษา โดยสมาชิกที่สำเร็จการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่าระดับอื่น สมาชิกที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากทุกตำแหน่ง โดยสมาชิกที่มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่ นายหมู่ตรีถึง นายหมู่เอก มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น สมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในระดับมากเหมือนกัน โดยสมาชิกที่มีรายได้ 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท มีแรงจูงใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 พบว่า ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านเหล่านี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านเงินเดือน ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน

2. ควรกำหนดนโยบายด้านสภาพการทำงาน ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ว่าแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบเรื่องใด และอำนาจการตัดสินใจมีได้ในระดับใด เพื่อความชัดเจนในความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่

2. หน่วยงานจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย

3. หน่วยงานควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับเงินเดือน หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ ที่สมาชิกมีสิทธิที่จะได้รับ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. ควรทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ทุก ๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดอื่นในประเทศไทยด้วย เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง . (2552). *กฎหมายข้อบังคับและระเบียบการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.
- กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1. (2558). *ประวัติความเป็นมา*. จันทบุรี: กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1.
- กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาสิต วงศ์ดินดำ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จริญญา ทรุพิพรม. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเรือธนาคารกสิกรไทย)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชยากร รัตนธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณรงค์ ขยันคิด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร สว่างศรี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยา และงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุศริน คุ่มเมือง. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการให้บริการผ่านคุณลักษณะอังกพิงประสงค์ตามปรัชญาองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจแฟรนไชส์เดอะพิชซ่าคอมปานี เครือบริษัท เดอะไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาวริณณ์ ประภาวินวงศ์. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2546). *เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

- เพชรพร ครองยุทธ. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497. (2497, 23 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 281-285.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ไพฑูถย์ ดาแก้ว. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภินันท์ รัชดาชัย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดียสารานุกรม. (2558). *แรงจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org>
- วินิจ ธีระโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัด ปทุมธานี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัด โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุริย์ พันธุ์รักษ์. (2541). *แรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาจักรยานเสือภูเขา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อนุชิต เข้มยี่นง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, (3)2, 57-66.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Human Performance*, 4, 75-142.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial and organizational psychology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D. (2001). *The management of organizational behavior*. California: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Locke, E. A. (1992). *A university course in English grammar*. New York: Prentice Hall.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthan, F. (1977). *Organizational behavior* (2nd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Luthan, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, III: Scott, Foresman.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchell, S. A. (1982). *Perceptions of learning environment and intrinsic motivation in physical education: Predictive relationships with achievement goals and perceived ability (motivation)*. Doctoral dissertation, Department of Philosophy in Management. Syracuse University.
- Sanford, F. H., & Sman, L. W. (1980). *Psychology* (3rd ed.). Belmont: Brooks Cole.
- Shermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1982). *Managing organizational behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. United States of America: Vonoffman.

Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavior science*. New York: Van Nostrand Rinehold.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองร้อย

อาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1

การตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรีที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 แห่งนี้ที่จะให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามเพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในภาพรวมแล้วจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1 และสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้มากที่สุดโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของท่านโปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- 1.) ชาย 2.) หญิง

2. อายุ

- 1.) 18 ปีขึ้นไป-27 ปี 2.) 27 ปีขึ้นไป-34 ปี
 3.) 34 ปีขึ้นไป-41 ปี 4.) 41 ปีขึ้นไป-48 ปี
 5.) 48 ปีขึ้นไป-55 ปี 6.) 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1.) ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. 2.) อนุปริญญา/ ปวส.
 3.) ปริญญาตรี 4.) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- 1.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่สมาชิกถึงสมาชิกเอก
 2.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ตรีถึงนายหมู่เอก
 3.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีชั้นยศตั้งแต่นายหมู่ใหญ่ขึ้นไป

5. รายได้ (ไม่รวมค่าครองชีพ)

- 1.) ต่ำกว่า 5,810 บาท 2.) 5,810 บาทขึ้นไป-7,630 บาท
 3.) 7,630 บาทขึ้นไป-8,290 บาท 4.) 8,290 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก

กองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดจันทบุรี ที่ 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต				
2. ท่านเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร				
3. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน				
ด้านการได้รับการยอมรับ				
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ				
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
6. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถที่ท่านมี				
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่				
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถของท่าน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษา ดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด 4	เห็นด้วย มาก 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านความรับผิดชอบ				
10. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มี ความเหมาะสม				
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด				
12. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน				
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
13. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมและสัมมนา				
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบ คัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ				
15. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา				
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
16. ท่านได้รับการพิจารณาผลงาน อย่างเป็นธรรม				
17. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
19. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจาก ผู้บังคับบัญชา				
20. ท่านคอยดูแลช่วยเหลือปัญหาให้ผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านสถานะของอาชีพ				
21. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม				
22. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
23. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน				
24. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
25. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
26. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานหรือในโอกาสพิเศษ				
การปกครองบังคับบัญชา				
27. การแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน				
28. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน				
ด้านนโยบายและการบริหาร				
29. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน				
30. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านสภาพการทำงาน				
31. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน				
32. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
33. มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน				
34. มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
35. สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน				
36. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้				
ด้านความมั่นคงในงาน				
37. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า				
38. งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณสหกรณ์ออมทรัพย์บ้านพัก ฯลฯ				
39. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดจันทบุรี ที่ 1	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านเงินเดือน				
40. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
41. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน				

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.961	.962	57

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
ความสำเร็จในการทำงาน 1	3.1333	.50742	30
ความสำเร็จในการทำงาน 2	3.0000	.45486	30
ความสำเร็จในการทำงาน 3	3.2333	.56832	30
การได้รับการยอมรับ 1	2.8000	.61026	30
การได้รับการยอมรับ 2	3.1000	.54772	30
การได้รับการยอมรับ 3	2.6667	.66089	30
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1	2.9667	.61495	30
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2	2.9333	.82768	30
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3	3.0667	.73968	30
ความรับผิดชอบ 1	2.8000	.66436	30
ความรับผิดชอบ 2	3.2333	.62606	30
ความรับผิดชอบ 3	2.5000	.77682	30
ความก้าวหน้า 1	2.8667	.77608	30
ความก้าวหน้า 2	2.7667	.97143	30
ความก้าวหน้า 3	2.5333	.86037	30

	Mean	Std. deviation	N
โอกาส 1	2.6667	.71116	30
โอกาส 2	2.4667	.86037	30
โอกาส 3	2.7667	.67891	30
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1	2.8333	.64772	30
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2	2.6667	.80230	30
สถานะอาชีพ 1	2.9333	.63968	30
สถานะอาชีพ 2	2.8000	.76112	30
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1	3.1667	.59209	30
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2	3.4333	.50401	30
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1	3.1000	.71197	30
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2	3.1333	.62881	30
การปกครองบังคับบัญชา 1	2.8667	.57135	30
การปกครองบังคับบัญชา 2	2.9333	.78492	30
นโยบายองค์กรและการบริหาร 1	2.8667	.77608	30
นโยบายองค์กรและการบริหาร 2	3.0333	.61495	30
สภาพการทำงาน 1	2.7667	.77385	30
สภาพการทำงาน 2	2.7333	.73968	30
สภาพการทำงาน 3	2.8667	.62881	30
สภาพการทำงาน 4	2.6333	.61495	30
ความเป็นอยู่ส่วนตัว 1	2.8667	.68145	30
ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2	3.0333	.61495	30
ความมั่นคง 1	2.9000	.66176	30
ความมั่นคง 2	3.0000	.58722	30
ความมั่นคง 3	2.8333	.53067	30
เงินเดือน 1	2.8000	.66436	30
เงินเดือน 2	2.9667	.71840	30
ภาพรวมความสำเร็จในการทำงาน	3.1222	.34445	30
ภาพรวมการได้รับการยอมรับ	2.8556	.47693	30
ภาพรวมลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.9889	.62197	30

	Mean	Std. deviation	N
ภาพรวมความรับผิดชอบ	2.8444	.54480	30
ภาพรวมความก้าวหน้า	2.7222	.73283	30
ภาพรวมโอกาส	2.6333	.56967	30
ภาพรวมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.7500	.65324	30
ภาพรวมสถานะอาชีพ	2.8667	.60077	30
ภาพรวมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3000	.46609	30
ภาพรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.1167	.62537	30
ภาพรวมการปกครองบังคับบัญชา	2.9000	.62146	30
ภาพรวมนโยบายองค์กรและการบริหาร	2.9500	.62076	30
ภาพรวมสภาพการทำงาน	2.7500	.53337	30
ภาพรวมความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.9500	.54694	30
ภาพรวมความมั่นคง	2.9111	.41921	30
ภาพรวมเงินเดือน	2.8833	.58255	30

Summary item statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Minimum	Variance	N of items
Item Means	2.898	2.467	3.433	.967	1.392	.038	57

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
165.2111	433.161	20.81253	57