

**A study of the Problem and Mission of Volunteer Health the Territory
: a Case study in the Phichit Province.**

Amnuay Roongjang

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Degree of Master Public Administration
Field in Public Management
Pibulsongkram Rajabhat University**

2014

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของกองรักษาดินแดน
ต่อการให้บริการประชาชน กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ชื่อนักศึกษา

นายอำนาจ รุ่งแจ้ง


สาขาวิชา

การบริหารจัดการภาครัฐ

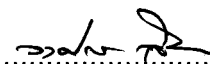



ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนาพันธ์ เขตต์กัน

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ
ภาครัฐ


.....ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
(อาจารย์ ดร.สาคร สร้อยสังวาลย์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วงศ์กร เจียมเผ่า)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนาพันธ์ เขตต์กัน)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.จิรัฏฐ์ สันติวงษ์สกุล)

.....กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ชนัสตา โรจนตระกูล)

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการ
ให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ชื่อนักศึกษา

อำนาจ รุ่งแจ้ง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนาพันธ์ เขตต์กัน

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการ
ให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทาง
ในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
และคุณภาพการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดขนาดด้วยตารางสำเร็จรูปของ "Taro
Yamane" ที่จำนวน 263 คนเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน นำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการ
วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากวิธีการการสัมภาษณ์จำนวน 15คน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาด้วยการ
วิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วสรุปผลเป็นความเรียงผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัด
พิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และรองลงมาตามลำดับ คือด้านความพึงพอใจ ด้านแนวทางการปรับปรุงใน
อนาคตด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านงบประมาณ

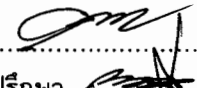
2.เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน :
กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ มีผลต่อ
สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
ส่วนระดับการศึกษาอาชีพ ไม่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการ
ประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

3. แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ที่ได้จาก
การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน พบว่า การปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดนนั้น ควรมี
การจัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอ
ในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน เพราะ
ในยุคปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับความเจริญก้าวหน้า
ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของกองอาสารักษา
ดินแดนจะต้องมีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถฝึกทักษะ และพัฒนา
ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่เกิดความเชี่ยวชาญในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการตระหนักและใส่ใจในเรื่อง
การให้บริการแก่ประชาชนที่เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่อประธานที่ปรึกษา.....

Title A Study of the Problem and Mission Volunteer Health the Territory : a Case Study in the Phichit Province

Author Mr. Amnuay Roongjang

Advisor Asst. Prof. Dr. Pattanaphan Khetkan

ABSTRACT

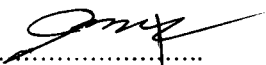

This research aims to: 1) To study the problem. And mission of volunteer health the territory and the following public services : a case study in the Province of Phichit 2) To compare the problems and tasks of volunteer health the territory and the following public services : a case study in the Province of Phichit and 3) To correspond to the future performance of volunteer health the territory and a case study in the province of Phichit. The quantitative and qualitative research. Quantitative Research The sample size was determined from a table made of "Taro Yamane" The number 263 was used for data collection were analyzed using descriptive statistics. And statistical inference The frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research The sample was obtained by interviewing 15 people, and analyze data with content analysis and conclusion of the essay. The results showed that

OF the problems, and the mission of volunteer health the territory and the public services: a case study in the Province of Phichit was found in all 5 of the images included in the medium. When the criterion the side with the highest average is the internal environment. and secondly, followed by satisfaction. approaches to future updates the morale and budget

The problems and tasks of volunteer health the Territory and the public services: a case study in the Province of Phichit. By personal factors were gender, age, marital status and income, and the impact on the mission of the police and the public services: a case study in the Province of Phichit. education, career, had no effect on the problems and tasks of the police and the public services: a case study in the Province of Phichit.

The aim to future performance of volunteer health the territory and a case study in the Province of Phichit. Obtained from interviews with a sample of 15 people found the future performance of the police and corruption. Should have divided the work into more tangible than ever. In particular, there is a clear chain of command. have sufficient personnel on duty. equipped with the tools to work. and vehicles, to carry out an urgent task. Because in the present and the future world is changing all the time. with the advancement of technology and innovation. These are considered essential to the personnel of the police and the need to be more proactive. Encourage and support personnel can practice their skills. And develop their skills continuously. in order to be proficient in all aspects, especially the awareness and care about serving the public, focusing on efficiency and effectiveness.

Master of Public Administration
 Field in Public Management
 Academic Year 2014

Student's Signature.....
 Advisors's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วงศกร เจียมเผ่า อาจารย์ ดร.จิรัฏฐ์ สันติวงษ์สกุล อาจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ อาจารย์ ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ อาจารย์ ดร. ธนสถา โรจนตระกูล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ช่วยให้คำแนะนำด้วยดีตลอดมา

ที่สำคัญ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล เกิดผล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาในเรื่องของการเขียนบทคัดย่อ ภาษาอังกฤษ จนเกิดความสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแต่บิดามารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ตลอดจนตัวผู้วิจัยขอโน้มคารวะแต่ผู้เขียนตำราวิชาการที่ผู้วิจัยได้นำมาประกอบในการศึกษาค้นคว้าและใช้ในการอ้างอิงทุกท่าน

อำนาจ รุ่งแจ้ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์กและคณะ.....	11
ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.....	14
ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ.....	16
ทฤษฎีความคาดหวัง.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหา.....	16
ประวัติและกำเนิดของสมาชิกรองศาสตราจารย์ดิเรก.....	18
เทคนิคและจิตวิทยาในการให้บริการประชาชน.....	21
การจัดองค์การ โครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของกองอาสาสมัคร.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 36
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 37
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 42
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 45
	ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อ การให้บริการประชาชน..... 48
	ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจ ของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชน..... 73
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 74
	สรุปผลการวิจัย..... 75
	อภิปรายผลการวิจัย..... 79
	ข้อเสนอแนะ..... 84
	บรรณานุกรม..... 86
	ภาคผนวก..... 89
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือและ การเก็บข้อมูลในการวิจัย..... 90
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 95
	ภาคผนวก ค กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองอาสาสมัครชาตินแดน..... 113
	ประวัติผู้วิจัย..... 136

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร.....	5
2 จำนวนกรอบอัตรากำลังเพิ่มของกองร้อย กองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดพิจิตร.....	21
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	45
5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	45
6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	46
7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ.....	47
9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	47
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ด้าน.....	48
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาและภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขต จังหวัดพิจิตรด้านความพึงพอใจ.....	49
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาและภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขต จังหวัดพิจิตรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	50
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาและภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขต จังหวัดพิจิตรด้านงบประมาณ.....	51
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาและภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขต จังหวัดพิจิตร ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต.....	53
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาและภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขต จังหวัดพิจิตรด้านการสร้างขวัญกำลังใจ.....	54
16 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรทั้งหมด 5 ด้านจำแนกตามเพศ.....	55

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน ด้านความพึงพอใจจำแนกตามอายุ.....	56
18 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน ด้านความพึงพอใจจำแนกตามอายุ.....	56
19 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	57
20 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ.....	58
21 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามอายุ.....	58
22 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจจำแนกตามอายุ.....	59
23 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	59
24 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
25 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
26 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

27 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการ ปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
28 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
29 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
30 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
31 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
32 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการ ปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
33 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจจำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
34 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอาชีพ.....	65
35 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร จำแนกตามอาชีพ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

36 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ.....	66
37 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการ ปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามอาชีพ.....	67
38 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจจำแนกตามอาชีพ.....	67
39 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจ จำแนกตามรายได้.....	68
40 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจ จำแนกตามรายได้.....	68
41 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร จำแนกตามรายได้.....	70
42 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร จำแนกตามรายได้.....	70
43 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามรายได้.....	72
44 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการ ปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามรายได้.....	72
45 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและ ภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินิแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจจำแนกตามรายได้.....	73

สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 โครงสร้างสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน.....	29
2 สายการบังคับบัญชาของบังคับกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด.....	30
3 สายการบังคับบัญชาของบังคับกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ.....	31
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยที่การป้องกันประเทศในสถานการณ์สงครามปัจจุบันเป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองคนไทยทุกคน ที่จะต้องช่วยเหลือกัน จะต้องศึกษาอบรมความรู้ เพื่อที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องฝึกอบรม และจัดตั้งหน่วยบังคับบัญชาเตรียมไว้ตั้งแต่เวลาปกติ อส. หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แนวคิดการจัดตั้งกองอาสารักษาดินแดน พัฒนามาจากราชฎาสา โดยการรวมตัวกันของราษฎรผู้รักชาติ ที่ยอมสละเลือดเนื้อนั้นเพื่อรักษาเอกราชในพื้นที่แผ่นดินไทยแห่งนี้ ในสมัย พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้สถาปนา กองเสือป่าขึ้นในปี พ.ศ. 2454 โดยให้กองเสือป่าเหล่านั้นเป็นกองกำลังติดอาวุธ ที่ใช้สติปัญญาในการป้องกันตนเอง และรักษากันเมืองไว้ในยามคับขันได้ ต่อมาได้จัดตั้งกองพลเมืองอาสาขึ้นมาอย่างเป็นระบบ โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศใช้พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดนในปี พ.ศ. 2497 ขึ้น และกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 เหล่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จึงถือเอาวันที่ 10 กุมภาพันธ์ ของทุกปีเป็นวันสถาปนากองอาสารักษาดินแดน ของพลเมืองผู้กล้าเหล่านี้ จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทางภาคใต้ เราจะเห็นความกล้าหาญของเหล่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกองกำลังประจำถิ่นพลเมืองอาสาผู้มีประวัติอันเป็นมา เคียงคู่กับการกู้เอกราชและประเทศชาติที่เกิดความไม่สงบจากผู้ไม่ประสงค์ดี เพื่อหวังให้เกิดความเสียหายและสูญเสียต่อแผ่นดินไทย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนพลเมืองอาสาเหล่านี้ยังคงยืนหยัดและยินดีจะปกป้องพื้นแผ่นดินไทยต่อไป การปกป้องพิทักษ์รักษาแผ่นดิน เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน ต้องช่วยกันรักษาดูแลธิปไตยของชาติไทยไว้ให้ลูกหลานได้สืบทอดต่อไป มิให้ชาติใด เขามารุกรานแย่งแยกแผ่นดินไทยได้ ดังนั้นมิใช่มีแต่ทหารตำรวจเป็นผู้ดูแลเท่านั้นเราทุกคนต้องช่วยกันปกป้องรักษาและพัฒนาให้เป็นเมืองที่มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปร่วมแรงร่วมใจกันสอดส่องดูแล และช่วยกันจัดระเบียบสังคมให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุขประชาชนคนไทยทุกคนต้องมีความรัก และพัฒนาพื้นแผ่นดินไทยให้อยู่รอดตลอดไป เหล่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนยึดมั่นด้วยความภาคภูมิใจของนักรบประชาชนที่จะต่อสู้รักษาแผ่นดินไทยไว้ต่อไป

สมาชิกรัฐสภาอาสาสมัครภาคประชาชนหรือ อส.เป็นกองกำลังกึ่งทหารสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497 โดยมีภารกิจในการเป็นกองกำลังประจำถิ่นของประชาชนภายใต้หลักการการป้องกันประเทศชาติเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนกองอาสาสมัครภาคประชาชน จึงได้รับการฝึกให้เป็นกำลังสำรองสำหรับรักษาความสงบเรียบร้อยภายในและพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลังในระยะแรกนั้นภารกิจที่สำคัญของสมาชิกรัฐสภาอาสาสมัครภาคประชาชนคือได้รับการมอบหมายให้ร่วมกับฝ่ายปกครองทหารตำรวจในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ซึ่งวิธีการของสมาชิกรัฐสภาอาสาสมัครภาคประชาชนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมีสมาชิกรัฐสภาอาสาสมัครภาคประชาชนจำนวนมากต้องเสียชีวิตในการรบพุ่งในครั้งนั้นเมื่อสงครามการต่อสู้แย่งชิงอุดมการณ์สงบลงโดยฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้ชนะภารกิจของสมาชิกรัฐสภาอาสาสมัครภาคประชาชน ก็ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องซึ่งตามพระราชบัญญัติกองอาสาสมัครภาคประชาชนพ.ศ. 2497 มาตรา 16 จำแนกภารกิจของกองอาสาสมัครภาคประชาชน ได้ดังนี้

1. บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึกด้านการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของทางราชการและประชาชนในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
2. ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจด้วยการตรวจตราสอดส่องมิให้มีการกระทำผิดกฎหมายและดำเนินการช่วยเหลือฝ่ายปกครองหรือตำรวจในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดทุกรูปแบบ
3. รักษาสถานที่สำคัญและเส้นทางคมนาคมด้วยการจัดกำลังปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาสถานที่ราชการที่สำคัญๆ
4. ป้องกันการจารกรรมลับดักฟังรายงานข่าวด้วยการจัดทำแหล่งข่าวซุกดลาดตระเวนหาข่าว รายงานข่าว และการต่อต้านข่าวทำความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึกตามแนวชายแดน
5. ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่ฝ่ายทหาร ตามที่ทหารต้องการ และตัดทอนกำลังข้าศึกตามแนวชายแดน
6. เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น (สุจริต ปัจฉิมนันท์, 2554)

กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจโดยตรงเพื่อการบริการประชาชนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการแบบใหม่ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานแบบใหม่ โดยมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดการให้บริการราชการแนวทางใหม่โดยการกำหนดนโยบายเป้าหมาย

และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน และให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

“กรมการปกครอง” กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบัน กรมการปกครอง ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการแนวใหม่ โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง เพื่อประชาชนจะได้รับความสะดวกได้อย่างเต็มที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เกิดขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกองอาสาสมัครชาติดินแดน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและภารกิจในการรักษาความมั่นคงของประเทศมีกองบัญชาการกองอาสาสมัครชาติดินแดนเป็นฝ่ายอำนวยการ และประสานการปฏิบัติตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสาสมัครชาติดินแดน พ.ศ.2497 ซึ่งสมาชิกกองอาสาสมัครชาติดินแดน เป็นกำลังกึ่งทหาร และเป็นกำลังสำคัญของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม สนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายใน เป็นกำลังสำรองให้กับฝ่ายทหารในภาวะสงคราม การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับราษฎรในท้องถิ่น และการป้องกันฝ่ายพลเรือน เป็นต้น

ในปัจจุบันสถานการณ์ของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไป กองบัญชาการกองอาสาสมัครชาติดินแดน จึงต้องมีการปรับปรุงบทบาทภารกิจหน้าที่ และโครงสร้างของสมาชิกกองอาสาสมัครชาติดินแดนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยการปรับลดภารกิจด้านยุทธการให้น้อยลง และคงไว้เฉพาะในพื้นที่ที่มีความจำเป็น โดยมุ่งให้ความสำคัญกับภารกิจด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งด้านบริการประชาชนในรูปแบบต่างๆ

จะเห็นได้ว่าเมื่อหมดภารกิจในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์แล้วแต่ภารกิจด้านอื่นๆ ของสมาชิกกองอาสาสมัครชาติดินแดนที่ยังมีอีกมากเช่นการช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมจัดอาหารน้ำดื่มเรือลำเรียงคนชราเด็กผู้ป่วยและประชาชนออกจากพื้นที่ไปยังที่ปลอดภัยจัดหาที่พักชั่วคราวให้กับประชาชน หลังน้ำลดได้ซ่อมแซมบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศด้าน การกู้ภัยช่วยนำคนที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนส่งโรงพยาบาลจัดทำแผนป้องกันอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล และวันหยุดต่อเนื่องหลายวันตามที่รัฐบาลสั่งการลงมา ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในการปราบปรามผู้มีอิทธิพลจัดตั้งจุดตรวจจุดสกัดจุดตรวจด่านะวัง เมืองชุดคุ้มครองตำบลจัดชุดรักษาความสงบเรียบร้อยเส้นทางต่างๆ ในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับประชาชน ที่ด้านการป้องกันและสาธารณภัยต่างๆ จัดเจ้าหน้าที่ประสานงานฉุกเฉินตรวจสอบกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมงและภารกิจที่โดดเด่นในการสนองนโยบายของรัฐบาลได้แก่การร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจในการออกหาข่าวปราบปรามแพร่ระบาดของยาเสพติดทำให้ในช่วง

รัฐบาลประกาศสงครามกับยาเสพติด ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดสามารถปราบปราม ทั้งผู้ค้าทั้งผู้ผลิตและผู้เสพได้เป็นจำนวนมาก และดำเนินการตรวจดาสถานบริการสถานบันเทิงเฝ้าระวังจุดตรวจสกัดการขนยาเสพติดจัดชุดให้ความรู้สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (1 กุมภาพันธ์-30 เมษายน 2546) ด้านการหาข่าวคอยสังเกตความเคลื่อนไหวของฝ่ายตรงกันข้ามและประสานงานติดตามไล่ล่าผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ ภารกิจด้านจิตวิทยามวลชนโครงการ อส.สัมพันธ์ส่งเสริมเทิดทูลสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้บริการประชาชนจัดชุดอส.ท่องเที่ยว ดูแลรักษาความปลอดภัย และอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวภายในประเทศและต่างประเทศเป็นต้น ภารกิจด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็ง จัดศูนย์เรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สร้างอาชีพสร้างรายได้เข้าสู่กองทุนกองอาสารักษาดินแดน จัดการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรมทวนอย่างต่อเนื่อง ความเสียหายในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมและประเทศชาติเป็นภารกิจที่สำคัญและมากมายเกินกว่าสิ่งใด

ปัจจุบันยังมีปัญหาเรื่องความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ อีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเรื่องอุปสรรคที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่ เรื่องค่าตอบแทน เรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจ เรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนควรที่จะได้รับ และเรื่องงบประมาณในการสนับสนุน ขณะที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในยามเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติในบ้านเมืองต้องเสียค่าเดินทางเองไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เป็น ที่รัฐไม่จัดสรรให้หรือที่องค์กรนั้นไม่มี อีกทั้งภาระครอบครัวที่ต้องใช้จ่ายทุกวัน ล้วนเป็นภาระที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต้องแบกรับอยู่ทุกวันนี้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต้องพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงเหมือนกับทหารและตำรวจที่ต้องพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีที่มีคำสั่ง เมื่อยามมีเหตุการณ์ไม่ปกติ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับเพียงน้อยนิดไม่พอต่อความต้องการ และได้เรียกร้องหลายครั้งแล้วแต่รัฐบาลยังให้ความสนใจน้อย และมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานอีกมากมาย

จังหวัดพิจิตรเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด(บก.อส.จ.) โดยแยกเป็น 12 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภออีก 1 กองร้อยบังคับการและบริการ(ร้อยบก.และบร.) การสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนปฏิบัติภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 บก.อส.จ.พิจิตร มีสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนจำนวน 779 นาย กระจายอยู่ตามกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอต่างๆดังตาราง (คำสั่งใช้ที่ที่ 24/2556 ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2556)

ตามคำสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนของผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร ในแผนยุทธการ “พระพิจิตร 157” ปฏิบัติภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 อาศัยอำนาจตามในมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ประกอบกฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2527 ข้อ 2 (2) และข้อ 5 โดยเฉพาะภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การข่าว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ การแก้ไขปัญหายาเสพติดปราบปรามผู้มีอิทธิพล การจัดระเบียบสังคม การให้บริการและช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน ตลอดจนการปฏิบัติการจิตวิทยามวลชนตามโครงการ อส.สัมพันธ์ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของกรมการปกครอง ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 ทั้งนี้ในการสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธการสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 และจัดทำคำสั่งยุทธการฯ ประกอบแผนยุทธการสั่งใช้

2. การสั่งใช้กำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้เน้นการปฏิบัติภารกิจตามแผนยุทธการสั่งใช้เป็นหลัก และสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้ตรงตามภารกิจ ทั้งนี้ให้ควบคุมติดตาม ดูแลให้อยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการ การบังคับบัญชาในส่วนภูมิภาคยังขาดความเชื่อมโยง กับกองกำลังในส่วนกลาง และยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนถือได้ว่าเป็นกองกำลังประจำถิ่น มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ปกป้องรักษาผืนแผ่นดิน ในยามสงคราม และพัฒนาท้องถิ่นของตนให้มีความเจริญรุ่งเรืองขึ้น

ความสำคัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนนั้น คือ ราษฎรในท้องถิ่นที่อาสาสมัครเข้ามาปฏิบัติหน้าที่โดยผ่านกระบวนการ ขั้นตอน ตามระเบียบและกฎหมาย โดยที่ไม่มีฐานะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของทางราชการแต่อย่างใด อีกทั้งยังได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประเทศชาติเป็นหลัก แต่เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ สิ่งที่กองอาสารักษาดินแดนได้รับผลกระทบ คือสภาพปัญหาและภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีมากขึ้น แต่จำนวนสมาชิกอาสารักษาดินแดนมีจำนวนเท่าเดิมอัตราเงินค่าตอบแทนยังเท่าเดิม ยังไม่มีการปรับเบี่ยเลี้ยง เบี่ยสนามและเงินค่าครองชีพที่ได้รับยังไม่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพ เรื่องรักษาพยาบาลคนในครอบครัวที่ยังไม่มี

การแก้ไข การทำงานจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ กองอาสารักษาดินแดนภายหลังการปฏิรูประบอบราชการ

การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงภารกิจหน้าที่และ โครงสร้างในองค์การให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพใน การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ และพัฒนาประเทศโดยรวม ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานับเป็นปัญหา ที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา และเมื่อมีผลปรากฏเป็นเช่นใดก็ตาม ย่อมสะท้อนให้เห็นถึง สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถกำหนดเป็น แนวทางปฏิบัติให้กับกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการ ประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อ การให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานในขนาดของกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษา ในเขตจังหวัดพิจิตร

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกอาสารักษา ดินแดนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ซึ่งมีอยู่จำนวน 12 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ และอีกหนึ่ง กองบังคับการและบริการ มีจำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนทั้งสิ้น จำนวน 265 นาย ได้ กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ คือ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษา ดินแดน ต่อการให้บริการประชาชน ตั้งแต่รัฐบาลได้มีการจัดตั้งและปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2545

2. ขอบเขตด้านพื้นที่กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ คือ การสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ผู้ที่ ปฏิบัติงานใน กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตรทั้ง 12 กองร้อย กับ 1 กองร้อย บังคับการและบริการเท่านั้น

3. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ หน้าที่ของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนต่อความคาดหวังของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มี ต่ออาชีพของตนเอง รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเกิดการ

เรียกร่องเรื่องสวัสดิการต่างๆ โดยศึกษาจากสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนที่ยังปฏิบัติงานอยู่ตาม กองร้อยต่างๆ ในจังหวัดพิจิตร ศึกษาทั้งแนวลึกและแนวกว้าง จึงแบ่งประเด็นเนื้อหาของกรวิจัย ออกเป็นข้อย่อยดังนี้

3.1 ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรค มุ่งศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคของ สมาชิกกอง อาสารักษาดินแดน ที่เกิดจากความต้องการขวัญและกำลังใจ ความเป็นอยู่ของครอบครัวและ สวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ หรือเกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือเกิดจากเพื่อน ร่วมงาน

3.2 ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง และอนาคตของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่มีต่อ อาชีพของตน มุ่งศึกษาความต้องการของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนที่ต้องการให้เป็นไปใน อนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตน ซึ่งความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน

3.3 ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มของ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกอง อาสารักษาดินแดน ในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภารกิจ หมายถึง การสั่งใช้สมาชิกอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามแผนการสั่งใช้หรือคำสั่งให้ปฏิบัติตามแผนยุทธการนั้นๆ

สภาพปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่เกิดจากคน หรือ สิ่งแวดล้อมที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากมี อะไรบ้าง เช่น ปัญหาในการขาดสิ่งอุปกรณ์และอาวุธยุทโธปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาด้าน บุคลากร และปัญหาด้านงบประมาณ เป็นต้น

การให้บริการประชาชนที่ดี หมายถึง การให้บริการที่ทำให้ประชาชนพึงพอใจ แต่ต้อง ไม่ผิดกฎระเบียบของส่วนราชการ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ

กองอาสารักษาดินแดน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นอยู่ใน กระทรวงมหาดไทย ตาม พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงาน เทียบเท่ากองทัพต่างๆ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการกองอาสา รักษา ดินแดน กรมการปกครอง เป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน (อธิบดีกรมการ ปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด เป็นผู้บัญชาการกองอาสา รักษา ดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.)

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือ สมาชิก อส. หมายถึง ราษฎรที่มีคุณสมบัติและลักษณะตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 เป็นผู้อาสาสมัครหรือได้รับคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิก ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำการ และประเภทกองหนุน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ยศ หรือชั้นยศ ของกองอาสารักษาดินแดน หมายถึง การแต่งตั้งชั้นยศ ตามพระราชบัญญัติยศและเครื่องแบบผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 และเป็นไปตามกฎ กระทรวงฉบับที่ 7 พ.ศ.2497 ออกตามความใน พระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497

แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต หมายถึง การให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด แนวทางการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดนมีทิศทางการปฏิบัติงานอย่างไร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรักความยินดียอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานบรรลุผลสำเร็จในองค์กร

งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินการทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะงบประมาณบริหารกิจกรรมโครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ประกอบด้วยการกระทำ 3 ข้อ ด้วยกันคือ 1 การจัดเตรียม 2 การอนุมัติ และ 3 การบริหาร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อม สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคคลกร

แนวทางการปรับปรุงในอนาคต หมายถึง การพัฒนาคนในองค์กรทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร การใช้ศักยภาพ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะอาชีพ การบริหารจัดการได้ ด้านความเป็นอยู่ในสังคมฐานความรู้ตลอดไป

การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการตอบแทน การทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน

อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง/สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาอำนาจสืบสวนและสอบสวน หมายถึง มาตรา 17 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

มาตรา 18 ในจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอและข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิดหรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายบทบัญญัติในมาตรา 19 มาตรา 20 และมาตรา 21 ความผิดอาญาได้เกิดในเขตอำนาจของเจ้าพนักงานสอบสวนคนใดโดยปกติให้เป็นหน้าที่พนักงานสอบสวนผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความผิดนั้นๆ เพื่อดำเนินคดีไว้แต่เมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเพื่อความสะดวก จึงให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบสวน ในเขตท้องที่ใดมีพนักงานสอบสวนหลายคน การดำเนินการสอบสวนให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เป็นหัวหน้าในท้องที่นั้น หรือผู้รักษาการแทน

อำนาจสอบสวนของพนักงานฝ่ายปกครอง หมายถึง เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ เป็นพนักงานสอบสวนในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคหนึ่งมีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิดหรืออ้างเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตตนหรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่หรือถูกจับในเขตอำนาจของตนอำนาจของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ในการสืบสวนคดีอาญา โดยบังคับใช้กฎหมายเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดังนี้

1. อำนาจสืบสวนแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและเพื่อรายละเอียดแห่งความผิด (มาตรา 2(10))

2. เมื่อพบการกระทำความผิดอาญา มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดตามมาตรา 78,80

3. เมื่อสืบสวนได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิด มีอำนาจในการค้นตามมาตรา 92,93

อำนาจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือ อส.นั้นถือเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง ตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน มาตรา 16 (2) กำหนดให้กองอาสารักษาดินแดน มีหน้าที่ ทำหน้าที่รักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ และมาตรา 29 ระบุหน้าที่หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในระหว่างทำการตามหน้าที่ให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ จึงจะมี

อำนาจตามกฎหมาย หรือพูดให้เข้าใจง่าย ๆ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ก็คือผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 17

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน
2. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน
3. ทำให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้บริการประชาชนผู้วิจัยได้ศึกษาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารต่างๆหลายประเภทแต่เนื่องจากเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ยังไม่มีใครเคยค้นคว้ามาก่อน มีเพียงวรรณกรรมงานวิจัยที่เทียบเคียงพอที่จะนำทฤษฎีมาอ้างอิง เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่การวิจัยที่สมบูรณ์ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกเป็นข้อต่างๆ พอจะสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ
- 1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของของมาสโลว์
- 1.4 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ
- 1.5 ทฤษฎีความคาดหวัง
- 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหา
- 1.7 ประวัติและกำเนิดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
- 1.8 เทคนิคและจิตวิทยาในการให้บริการประชาชน
- 1.9 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
- 1.10 การจัดองค์การ โครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษา

ดินแดน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg, 1959) อ้างถึงใน เบญจวรรณ ชีโซ๊ะ, 2546 ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสเจริญในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความชัดเจนของงาน การมองเห็นผลงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานได้เสร็จสิ้นในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความรู้สึกในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผล หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.6 โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่ออบรมดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน และการจัดสรรสิ่งต่างๆที่ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การปรึกษาหารือ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของงานของผู้บริหารระดับสูงในเรื่อง การวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.5 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง ฐานะ สถานภาพของบุคคลในสังคม หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวหรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกตัวดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

สรุป การจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ จะเห็นได้ว่าปัจจัยค่าจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบสิ่งสำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ซเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ไห้คนพอใจ

ในงานเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความ

พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบิร์ก ก็คือ สิ่งจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2547) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ทำงาน เพื่อสนองตอบความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้ จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ

เมื่อต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไป ก็จะตามมามาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นตามลำดับขั้นของความต้องการ(hierarchy of need) อย่างมีระเบียบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะ ความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีมนุษย์ขาดสิ่งต่างๆทุกอย่างแล้ว การตอบสนองความต้องการของร่างกาย จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ ตัวอย่างเช่น ถ้ามนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ก็เป็นความต้องการ ดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจ หรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจักษุสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วคนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อมีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ คนงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดี

ความชอบของตนและจ้างเขาต่อไป หรือกรณีที่คนงานไม่แน่ใจในความไม่มั่นคงในกรณีที่ทำงานเดิม เขาจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่บริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นความต้องการที่สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามการที่คนเราสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการด้านสังคมนี้อาจมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคม และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดน หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน ความต้องการนี้มี 2 ชนิด คือ

4.1 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม จะเกี่ยวกับความต้องการ ชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

4.2 ความต้องการที่อิสระ เป็นความต้องการที่ได้รับการประสบความสำเร็จ ต้องการการสนับสนุน เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องการความมีอิสระ มีเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (S-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่ยาก ที่จะเกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพ ซึ่งเป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

สรุป จากทฤษฎีของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าความต้องการของคนเราจะซ้ำซ้อนกันอาจต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นมาได้อีกเมื่อความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะปรากฏเด่นชัดขึ้นในความรู้สึกของคน และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วยังคงมีอิทธิพลอยู่ในตัวคนอีกมิได้หมดไป ความต้องการของคนในแต่ละระดับจึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอตั้งนั้นในการบริหารผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรจะต้องคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานอยู่เสมอ และพยายามหาสิ่งจูงใจที่จะสนองความต้องการของบุคลากรและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (McClelland, 1961, pp. 254-258) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีมากน้อยต่างกัน ความต้องการแบ่งออกเป็น 3 ชนิด

1. ความต้องการอำนาจ (Need For Power) คือความต้องการอยากมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และพยายามแสดงออกเพื่อมีอิทธิพล และอำนาจควบคุม มักจะแสวงหาตำแหน่งผู้นำอยู่เสมอ

2. ความต้องการสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความรักไมตรีจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากบุคคลอื่นๆ

3. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะต้องท้าทาย ชอบเสี่ยงโชค วิเคราะห์ปัญหา และประเมินปัญหา จะสนใจความสำเร็จที่ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าจะคำนึงถึงความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (สฤภาพ ดอกกุหลาบ, 2546, อ้างในสมเกียรติ สังข์ขาว, 2546) อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อย ที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้น ต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ สวีตต์ พานิซย์ (2540, อ้างถึงใน ปรีชา สายประเสริฐ, 2548) กล่าวว่าความคาดหวังของคนย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความหวังของผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบันอีกฝ่ายหนึ่งและผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของตนเองที่เรียกว่า บุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นพฤติกรรมตามบทบาทที่แสดงออกมาจึงเป็นการผสมผสานกับระหว่างความคาดหวังขององค์กรและของเจ้าของบทบาท

สรุป จากทฤษฎีที่ผู้วิจัยกล่าวอ้างไว้ข้างต้น ล้วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับการวิจัย เรื่องสภาพปัญหาของสมาชิกมาชิกกองอาสารักษาดินแดน. ต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษากรอ้อยอาสารักษาดินแดนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ด้วยทั้งสิ้น ซึ่งผู้วิจัยนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้กับผลการวิจัยและนำเสนอในบทต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหา

ในสังคมต่างๆ ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกันดังนั้นในทุกสังคมจะต้องมีการจัดระเบียบทางสังคมขึ้น เช่น มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบว่าใครทำอะไร ที่

ไหน ทำอย่างไร จึงทำให้บุคคลในสังคมนั้นๆ มีสภาพปัญหาของคนในสังคมแตกต่างกันไป การแสดงสภาพปัญหาเป็นสิ่งควบคู่กับสภาพ (Status) ของบุคคล แต่มีข้อสังเกตว่าสภาพภาพที่

เหมือนกันเมื่อต่างกันต่างมาอยู่ในสภาพนั้น การปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพภาพหรือบทบาทของแต่ละบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันได้จึงทำให้เรามองเห็นความแตกต่างของบุคคลได้

ความหมายของสภาพปัญหา

คำว่า “สภาพปัญหา” ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในหลายทัศนะ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2543) อธิบายเกี่ยวกับสภาพปัญหาไว้ว่า สภาพปัญหา หมายถึงเป็นอุปสรรค ความยากลำบาก ความต้านทาน หรือความท้าทาย หรือเป็นสถานการณ์ใดๆ ที่ต้องมีการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหาจะรับรู้ได้จากผลลัพธ์ของการแก้ปัญหาหรือผลงานที่นำไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ประเด็นปัญหาแสดงถึงทางออกที่ต้องการ ควบคู่กับความบกพร่อง ข้อสงสัย หรือความไม่สอดคล้องที่ปรากฏขึ้น ซึ่งขัดขวางมิให้ผลลัพธ์ประสบผลสำเร็จ สภาพของปัญหาแบ่งตามลักษณะทั่วไปเฉพาะกิจ โดย ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) แบ่งเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. สภาพปัญหาโดยแท้จริง-เกิดขึ้นได้บ่อยและทั่วไปหลายโอกาส ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจสร้างแบบจำลองเพื่อรับมือกับปัญหา ปัญหาจึงสามารถแก้ไขได้ง่าย

2. สภาพปัญหาทั่วไป แต่เฉพาะกิจในสถานการณ์เอกเทศ – เมื่อแบบจำลองสำหรับรับมือกับปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหานั้นเป็นเรื่องๆไป ปัญหาลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นซ้ำได้อีกแต่รายละเอียดจะไม่เหมือนกัน

3. ปัญหาเฉพาะกิจโดยแท้จริง – รายละเอียดของปัญหาแตกต่างจากปัญหาอื่นโดยสิ้นเชิง เกิดขึ้นได้น้อยและต้องการการวิเคราะห์อย่างสูง เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขอาจจะไม่เกิดปัญหาแบบเดิมอีก

4. ปัญหาทั่วไปที่คิดไว้ล่วงหน้าเป็นปัญหาใหม่ – เป็นการรับมือปัญหาทั่วไปที่จะเกิดขึ้นในแม้ อนาคตโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง แม้ปัญหานั้น จะยังไม่เกิด

ประเภทของสภาพปัญหาแบบตามรากฐานกำเนิด โดย แดเนียล เทยากู (Daniel Theyagu) แบ่งเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. ปัญหาที่มาจากคำถาม –เกิดขึ้นเมื่อมีคำถามที่ต้องการคำตอบ และบางครั้งมันก็อาจจะยากที่จะให้ตอบ เพราะอาจต้องรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาตอบคำถามหรือตัดสินใจ

2. ปัญหาที่มาจากสถานการณ์ – เกิดขึ้นเมื่อสถานการณ์ปัจจุบันประสบภาวะลำบากต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหา บางครั้งปัญหาเกิดขึ้นเมื่อจำเป็นต้องเลือกสิ่งหนึ่งและจำใจต้องละทิ้งอีกสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งที่ถูกละทิ้งก็อาจจะเป็นปัญหาใหม่

3. ปัญหาที่มาจาก การโน้มน้าว – การโน้มน้าวจูงใจจากเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกค้า หรือคนในครอบครัว อาจก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากหากเห็นใจและทำตามการโน้มน้าว อาจส่งผลกระทบต่อตัวเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือหากไม่ทำตามก็จะถูกตำหนิหรือถูกตราหน้าจากเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ดังกล่าว

4. ปัญหาที่มาจาก การแก้ไขปัญหา – เป็นปัญหาที่จำเป็น ต้องได้รับการแก้ไขปัญหา หากไม่แก้ปัญหาก็จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ควรมีการวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาเดิมที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตประเภทของปัญหาแบ่งตามความคงอยู่ โดยจูแรน (Juran) แบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

4.1. สภาพปัญหาครั้งคราว – เกิดขึ้นไม่บ่อย ไม่สามารถคาดการณ์ได้ แต่สามารถทำให้ปัญหาหมดไปได้

4.2. สภาพปัญหาเรื้อรัง – เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถคาดการณ์ได้ อาจแก้ไขให้หมดไปไม่ได้แต่สามารถลดความรุนแรงให้น้อยลงได้

ประวัติและกำเนิดของสมาชิกรักษาชาติดินแดน

1. กำเนิดของสมาชิกรักษาชาติดินแดน

แม้ว่าภัยคุกคามจากลัทธิคอมมิวนิสต์ ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของสมาชิก กองอาสาสมัครรักษาชาติดินแดน จะหมดไปจากประเทศไทยแล้ว แต่สมาชิกรักษาชาติดินแดนยังคงต้องรับมือกับภัยคุกคามจากกิจกรรมหลายประการ โดยเฉพาะด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ความจำเป็นต้องมีกำลังกองอาสาสมัครรักษาชาติดินแดน ซึ่งเป็นกำลังประจำถิ่นในพื้นที่สามารถก่อประโยชน์ให้กับประเทศชาติได้จำนวนมาก ดังความเห็นของหน่วยงานต่างๆ ที่ได้แสดงแนวคิดสนับสนุนการขออนุมัติปรับกรอบอัตรากำลังของสมาชิก กองอาสาสมัครรักษาชาติดินแดน ในจังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ให้กับคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 1 ซึ่งมี พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (นส.ด่วนมากที่สุด นร. 0504/6738. ลว. 23พ.ค. 46)

1.1 กระทรวงมหาดไทย สถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีความไม่สงบในระดับหมู่บ้าน อำเภอ ซึ่งมี สมาชิกรักษาชาติดินแดนเป็นกำลังหลักประจำพื้นที่ การเพิ่มอัตรากำลังพล กองอาสาสมัครรักษาชาติดินแดนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เนื่องจาก กองอาสาสมัครรักษาชาติดินแดนสามารถรักษาสถานการณ์ และฝึกกำลังประชาชนได้ เหตุผลที่ไม่ใช้วิธีเกลี้ยอัตรากำลัง เนื่องจาก

จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่เหมือนพื้นที่อื่นในด้านภาษาและวัฒนธรรมการเกลี้ยอัตรากำลังในพื้นที่อื่นไปปฏิบัติงานอาจไม่เต็มใจ และสร้างปัญหาได้

1.2 กระทรวงการคลัง หากมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มอัตรากำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรเสนอให้มีการชะลอโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2545 เนื่องจากอาจมีการลาออกเพื่อใช้สิทธิเกษียณก่อนกำหนดแล้วมาสมัครใหม่ประกอบกับอัตรากำลังพล สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้ปรับลดลงตามเป้าหมายที่มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวกำหนดไว้แล้ว

1.3 สำนักงบประมาณ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในจังหวัดชายแดนภาคใต้แล้วปรากฏว่ายังมีความจำเป็นในการใช้กำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ซึ่งมีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น จึงสมควรเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับกรอบอัตรากำลังเป็นกรณีพิเศษในปีงบประมาณ 2547 และ 2548 โดยในปีงบประมาณปี 2547 กรมการปกครองอาจพิจารณาเจียดจ่ายจากงบประมาณปกติและเสนอขอตั้งงบประมาณสำหรับดำเนินการในปีงบประมาณ 2548 ต่อไป

1.4 มติคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง เห็นสมควรอนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพิ่มเติมตามข้อเสนอของกระทรวงมหาดไทย โดยให้กรมการปกครองพิจารณาปรับลดอัตรากำลังที่จะขอเพิ่มให้มีความเหมาะสมเท่าที่จำเป็น และพิจารณาใช้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนปฏิบัติงาน ให้ตรงกับหน้าที่ โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณดำเนินการในปี 2547 และ 2548 ภายหลังปีงบประมาณให้พิจารณาความจำเป็นของสถานการณ์และเกลี้ยอัตรากำลังพล สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จากหลายพื้นที่และคัดเลือกบุคคลในพื้นที่มาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนรวมทั้งให้รับข้อสังเกตของกระทรวงการคลังให้ชะลอการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2545 ในเรื่องการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ลดลงตามเป้าหมายแล้วคณะรัฐมนตรีอนุมัติตามมติของคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง เมื่อ 13 พฤษภาคม 2546

2. สถานการณ์ปัจจุบันของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ปัจจุบันสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้ปฏิบัติหน้าที่คุ้มกับค่าใช้จ่ายของรัฐบาลเพราะเป็นกองกำลังประจำถิ่น ทำงานได้หลายรูปแบบทั้งยามบ้านเมืองสงบ และเมื่อเกิดศึกสงครามก็ทำการรบพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง ช่วยเหลือกำลังทหารได้อย่างดี สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้รับอัตราค่าตอบแทนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับกองกำลังอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำเพียง 4,100 บาทและสูงสุดเพียง 9,020 บาท มีจำนวนชั้น 13 ชั้น เท่านั้นในขณะที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาวิจัย

รัฐบาลได้อนุมัติให้กระทรวงมหาดไทย บรรจุกำลึงพลทดแทนอัตราที่ขาดเพิ่มเติมโดยเฉพาะจังหวัด
พิจิตร ได้รับกรอบอัตรากำลึงเพิ่มอีก จำนวน 28 อัตรานั้น

ตาราง 2 แสดงจำนวนจำนวนกรอบอัตรากำลึงเพิ่มของกองร้อย กองอาสารักษาดินแดนใน
จังหวัดพิจิตร

กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ	สั้งใช้ปัจจุบัน	เพิ่ม	รวม
1) กองร้อย บังคับการและบริการ	80	-	80
2) เมืองพิจิตร	55	3	58
3) วังทรายพูน	58	2	60
4) สามง่าม	58	2	60
5) โพนธิ์ประทับช้าง	59	2	61
6) ตะพานหิน	59	2	61
7) ทับคล้อ	64	2	66
8) บางมูลนาก	58	3	61
9) โพนทะเล	46	2	48
10) สากเหล็ก	48	2	50
11) บึงนาราง	56	2	58
12) ดงเจริญ	56	2	58
13) วชิรบำรุง	56	2	58
รวม	773	26	779

ที่มา : กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จึงได้เพิ่มอัตรากำลังให้ครบทุกกองร้อยแม้ว่ามีบางกองร้อยจะไม่เพิ่มอัตรากำลังแต่มีเพียงพอแล้วเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับจึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มอีก

เทคนิคและจิตวิทยาในการให้บริการประชาชน

ไกรฤกษ์ โมตรวิงศ์ วิทยากรอาวุโส ฝ่ายธนาคารกสิกรไทยในด้านการให้บริการประชาชนที่ดีจะนำไปปฏิบัติซึ่งมีหัวข้อที่จะพูดจำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. ความสำคัญของการให้บริการ

ปัจจุบันหน่วยงานของทางราชการ จะให้ความสำคัญกับงานที่ให้บริการประชาชน เป็นอย่างยิ่ง ในอดีตการบริการประชาชนจะมีขั้นตอนมากมาย หลายขั้นตอน แต่ในปัจจุบันการดำเนินงานจะดำเนินการเสร็จสิ้น รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งเราจะนิยมเรียกว่า One Stop Service บริการแบบเบ็ดเสร็จสามารถแข่งขันกับเอกชนได้ โดยเฉพาะการทำบัตรประจำตัวประชาชนในเวลา 15 นาที ก็แล้วเสร็จ และการอนุญาตจัดทำใบขับขี่ ซึ่งขนส่งทำได้โดยไม่ต้องรอนาน เป็นต้น

ที่ว่า การอำเภอลหลายแห่งให้บริการประชาชนได้ดี เช่นที่ว่าการอำเภอนครปฐมเปิดบริการประชาชน โดย

1. คัดสำเนาทะเบียนบ้านนอกเวลาราชการ

2. จองเวลาคัดสำเนาทะเบียนบ้านได้

ส่วนภาคเอกชนโดยเฉพาะร้าน 7 eleven บริการลูกค้าได้ดีเช่นกัน ลูกค้าไหนเข้าไปในร้านจะกล่าวคำว่า "สวัสดี" ทุกครั้ง

ปัจจุบันหากข้าราชการบริการประชาชนไม่ดี ประชาชนจะไม่ทะเลาะกับข้าราชการแต่จะร้องเรียนทางโทรศัพท์ไปที่ 1667 ได้เลย ต้องระวังในเรื่องนี้ให้ดีด้วย

2. ปัจจัยในการให้บริการที่ดีปัจจัยในการให้บริการที่ดี ได้แก่

2.1 อาคารสถานที่ โดยเฉพาะห้องน้ำ ห้องน้ำต้องสะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็นคูแฉะต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 คูอาคารสถานที่ให้สะอาดเรียบร้อย มีภูมิทัศน์

2.1.2 กฎระเบียบต่างๆ

2.1.3 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน

2.1.4 การเรียนรู้และฝึกอบรม เราอยากให้พนักงานของเราบริการ ได้ดี

ต้องสอนเขา

2.2 บุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรที่สำคัญได้แก่

2.2.1 ผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้าของเรา

2.2.2 ผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของเรา

2.2.3 เพื่อนร่วมงาน

ทั้ง 2 ข้อเกี่ยวพันกันตลอดตั้งแต่หัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานหากทำให้การบริการต่างๆ ดีขึ้น หากหัวหน้าไม่เป็นตัวอย่างที่ดี ลูกน้องจะปฏิบัติใหม่ (ไม่ปฏิบัติ) หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดี แต่ลูกน้องไม่ปฏิบัติ งานก็ไม่ดี หัวหน้ากับลูกน้อง ปฏิบัติงานดีแล้ว แต่เพื่อนร่วมงานบางคนทำงานไม่ได้เรื่อง ทำให้เสียหายกันทั้งหมด เพราะฉะนั้นทั้ง 3 ข้อต้องช่วยกันในการให้บริการที่ดี

1. บทบาทหัวหน้าทีมงาน

ในสวนของตัวเราเมื่อเราเป็นหัวหน้าทีมบริการแล้ว ได้รับมอบหมายจาก กระทรวง มาจากกรม มาจากจังหวัด จนถึงอำเภอ ตกมาถึงเรา หากเราเป็นหัวหน้าทีมบริการ เราควรมีความรับผิดชอบดังนี้

3.1 เป็นผู้พัฒนาการให้บริการ เช่น การรับโทรศัพท์ ใช้คำว่า สวัสดีค่ะ ที่ว่าการอำเภอ... ฯลฯ...ค่ะ

3.2 หัวหน้าทีมบริการยังมีหน้าที่ในการให้บริการด้วย

3.3 หัวหน้าทีมบริการ เป็นผู้ตรวจคุณภาพว่า ลูกน้องปฏิบัติตามที่เราสอนหรือเปล่า ถ้าเขาปฏิบัติ ตามก็ให้คะแนน หากเขาไม่ปฏิบัติก็ว่ากล่าวตักเตือนต่อไป

ทั้ง 3 ข้อที่ปฏิบัติไปก็เพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือประชาชนพึงพอใจแต่ต้องไม่ผิดกฎระเบียบราชการ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ

3.4 ในฐานะที่ผมเป็นประชาชนคนหนึ่งไปติดต่องานราชการที่ว่าการอำเภอในสายตาของผม นั้น ผมอยากให้ข้าราชการหรือพนักงานบนอำเภอ ให้บริการแบบไหน ควรให้บริการที่ดีดังนี้

3.4.1. พุดจาสุภาพ ไพเราะ นิ่มนวล

3.4.2. ไม่ดูถูก เหยียดหยาม ลามปามหรือรังเกียจ

3.4.3. ให้ข้อมูล ให้คำแนะนำได้ถูกต้อง

3.4.4. แก้ไขปัญหา ได้ทุกเรื่อง

3.4.5. ไม่ปฏิเสธทันทีแต่มีทางเลือกให้

2. กฎการให้บริการที่ดี 12 ข้อ

ในฐานะที่เราเป็นผู้ให้บริการ เราจะให้บริการแบบไหน เรามีกฎการให้บริการมากมาย แต่วันนี้นำมาให้ 12 ข้อ ที่ใช้กันบ่อยๆ

กฎข้อที่ 1) การให้บริการที่ดี เป็นหน้าที่ของข้าราชการทุกคน เริ่มต้นจาก รปภ. จนถึงวิทยากรต้อนรับด้วยไมตรีจิต อันดีทำให้เราเกิดความสุข

กฎข้อที่ 2) การให้บริการที่ดี ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานต่อตัวเราเอง ตัวเราเองต้องมีความภาคภูมิใจต่อประชาชน เพราะประชาชนเป็นผู้เสียภาษีให้รัฐบาล เพราะเราได้รับเงินเดือนโดยได้จากการเสียภาษีของประชาชนฉะนั้นเราจึงต้องรับใช้ประชาชนและควรมองประชาชนในแง่ดีอย่างเสมอภาคกัน

กฎข้อที่ 3) การให้บริการที่ดี ต้องรู้ว่าทำดีแล้วได้อะไร ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว บริการดีได้ดี บริการไม่ดีได้ไม่ดี

กฎข้อที่ 4) การบริการที่ดี ต้องมีเป้าหมายในการให้บริการ ตามปรัชญาของการให้บริการ คือ เราจะให้บริการที่ตอบสนองความคาดหวังของประชาชนด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และจริงใจทุกครั้ง ความคาดหวังของประชาชนในการให้บริการ เช่น เราไปร้านอาหารเราคาดหวังอะไรจากร้านอาหาร กินอาหารให้อร่อย การบริการที่ดี ปริมาณมาก คนเสิร์ฟแต่งกายเรียบร้อย ไปธนาคารคาดหวังว่าไปฝากเงินได้ดอกเบี้ยสูง รวดเร็ว กู้เงินได้ แอร์เย็นมีน้ำดื่มให้กินพนักงานยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ ส่วนเรามาที่อำเภอคาดหวังการได้รับบริการที่ดีดังนี้ คือ

1. สะดวก ใช้บริการง่าย มีทางชี้บอกว่าจะไปติดต่อราชการหน่วยไหน หากไปโรงพยาบาลไปรับยา ก็ไปเส้นสีเหลือง เป็นต้น

2. ได้รับคำแนะนำ ได้รับคำแนะนำจากการไปติดต่องานที่ว่าการอำเภอ เช่นในเรื่องของการจดทะเบียนสมรสว่าต้องมีหลักฐานอะไรบ้าง ได้แก่ บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนบ้าน เจ้าหน้าที่บริการประชาชนควรจะให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมา

3. ต้องการความเป็นมิตร หากไปติดต่องานที่อำเภอแล้ว ประชาชนนั่งอยู่นานมาก เราควรจะไปถามเขาว่า มาติดต่องานหรือรอคอยใครคะ เพื่อสร้างความเป็นมิตรและเป็นกันเอง

4. ต้องการความปลอดภัย บริเวณไหนบนที่ว่าการอำเภอไม่มีความปลอดภัยบ้าง เช่นห้องน้ำมีรูควรที่จะปรับปรุงแก้ไขเสีย บันไดที่อยู่ในอาคารที่ว่าการอำเภอมีการชำรุดหักหรือไม่แข็งแรงควรที่จะปรับปรุงหาช่างมาซ่อมแซมให้ปลอดภัย

5. เสียค่าใช้จ่ายน้อย ประชาชนไปติดต่องานทะเบียนราษฎร นอกเวลาราชการแล้วเจ้าหน้าที่ขอเรียกเก็บเงินค่าบริการพิเศษ 20 บาทต่อรายเพื่อเป็นค่าล่วงเวลา ที่พนักงานปฏิบัติงาน

เพราะจะได้ไม่ต้องเสียเวลามาติดต่อในวันใหม่ ทำให้ต้องเสียค่าเดินทางเพิ่มมากขึ้น จึงยอมเสียค่าใช้จ่ายน้อย

6. มีรอยยิ้ม พวกเราเป็นข้าราชการเราต้องส่งรอยยิ้มให้กับประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจโดย ดาต่อตา ฟันต่อฟัน ในการส่งรอยยิ้มเพื่อจะใช้บริการในวันข้างหน้าอีก

7. ได้รับความยุติธรรม ไม่ต้องให้เกียรติกันมากมายนัก แต่อย่าดูถูกกันนักไม่พูดจากระโชกโฮกฮาก สายตาไม่ดูถูกกัน

8. แก้ไขปัญหาได้ มีปัญหาอะไรก็ช่วยกัน อย่าโยนปัญหาไปให้ลูกค้าย่างเดียวเราต้องหาทางแก้ไขปัญหาให้ได้ ไม่ยุ่งยาก ทำอะไรก็ได้ให้มันง่าย ๆ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

9. มีคนเข้าใจ หากประชาชนมีปัญหาเมื่อเดินเข้าไปในอำเภอแล้วมีคนเดินเข้ามาถามแล้วพูดว่า มีอะไรให้ผมช่วย ทำให้ผู้ถูกถามลดความโกรธลงได้มากทีเดียวเพราะเวลาที่เราเข้าใจคนแล้วพฤติกรรมของเราก็เปลี่ยนไปทำให้เรามีความเต็มใจช่วยเหลือและดูแลประชาชนได้ดี

10. ไม่ถูกบังคับ ไม่มีใครอยากถูกบังคับ เช่น ถามว่า เราจะทานอาหารว่างก็ไม้มกรับ บ่ายสองโมงครึ่ง ผมสามารถสั่งได้ไหมครับ แต่ถ้าผมสั่งบับพวกคุณก็จะรู้สึกอย่างไรกับผมประชาชนก็เหมือนกันไม่ชอบบังคับ แนะนำการติดต่อราชการกันดีๆก็ได้ เพราะฉะนั้นฝากไว้ด้วยไม่มีใครอยากถูกบังคับ

กฎข้อที่5) การให้บริการที่ดีต้องไม่คิดว่าผู้ใช้บริการรู้ทุกอย่างเหมือนที่เรารู้ เช่น การจะไปขอสร้างบ้านนั้นต้องมีหลักฐาน เอกสารอะไรบ้าง ถึงราชการจะอนุญาตให้มีการสร้างบ้านใหม่ ขอเลขที่บ้านใหม่ เราเป็นเจ้าของที่อย่าโกรธประชาชน ควรให้คำแนะนำในการให้เขาเตรียมหลักฐานให้ถูกต้อง อย่าคิดว่าประชาชนรู้เพราะในระเบียบกฎหมายมีบอกไว้ พวกท่านควรที่จะแนะนำถูกต้อง

กฎข้อที่6) การให้บริการที่ดีต้องมีทักษะในการพูดการถามและการฟัง 1. ทักษะในการพูดนั้นอยู่ที่วิธีการพูด การฟังว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกันไหม สื่อสารกันรู้เรื่องหรือเปล่า ไม่ใช่ชวนทะเลาะเบาะแว้งกัน จะเห็นว่าการที่เราจะพูดอะไรขึ้นมานั้น ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรจะคิดก่อนพูด

ทักษะในการถาม ใช้คำถามเปิด คำถามปิดทั่วไป เวลาเราถามคำถามปิด เช่นถามว่า นามสกุลอะไร อายุเท่าไร บ้านเลขที่เท่าไร ทำงานมากี่ปีแล้ว มีลูกกี่คน แต่งงานหรือยัง เงินเดือนเท่าไร เหล่านี้เป็นคำถามมากเกินไป ถือเป็นคำถามปิด เราได้ข้อมูลก็จริงแต่คำถามที่ถามมาๆ เหมือนเป็นคำถามที่สอบสวน เพราะฉะนั้นถามคำถามเปิดบ้าง ทำงานเกี่ยวกับอะไร ทำงานด้านไหน เป็นทักษะในการถามต้องไปฝึกเอง

คำถามขออนุญาตถาม

คำถามเพื่อทราบข้อเท็จจริง

คำถามเพื่อทราบความรู้สึก

คำถามมาก น้อยกว่า

คำถามเพื่อขอทราบข้อมูลเพิ่มเติม

คำถามตรวจสอบความเข้าใจ

ทักษะในการฟัง ฟังอย่างตั้งใจ มีสมาธิและแสดงอาการรับรู้บ้าง บางคนเขียนหนังสือไปฟังไป เวลาที่คนเล่าอะไรนั้นต้องแสดงอาการรับรู้ รับทราบเป็นระยะๆ หากมีการคุยกันนานๆ ต้องมีการสรุปใจความสำคัญคือ ไม่พูดสอดแทรกที่เรากำลังคุยกันอยู่ เป็นข้อห้ามที่ผมห้ามให้พนักงานพูดสอดแทรกขณะที่ลูกค้ากำลังคุยกัน

กฎข้อที่ 7) การให้บริการที่ดี ต้องมีวิธีทำให้ประชาชนหายโกรธ ผู้ให้บริการโกรธเพราะอะไร ในการที่ไม่ได้สิ่งที่ต้องการ หรือได้สิ่งที่ไม่ต้องการพูดงายๆคือไม่ได้ตั้งใจรู้ได้อย่างไรว่าคนเราโกรธ วิธีการควรสังเกตดังนี้

7.1.แสดงออกทางสีหน้า

7.2.แสดงออกทางน้ำเสียง

7.3.แสดงออกด้วยท่าทางหากลูกค้าโกรธทำอย่างไร หากมีอาการโกรธเราควรดับอารมณ์โกรธจะเห็นว่าพฤติกรรมของคนโกรธมีดังนี้

7.4.ไม่มีเหตุผล ใช้แต่อารมณ์ พูดอะไรไม่ฟัง

7.5.โวยวาย เสียงดัง บอกอะไรไม่เชื่อ มีแต่อารมณ์

7.6.ใช้คำพูดไม่สุภาพ ชอบด่า สัตว์ทั้งหลายในโลกนี้ โครนิกอะไร โครนิกอะไรก็พูด

ออกมาหมด

7.7.ก้าวร้าว ชกอย่างเดียว

7.8.หาพวกหรือเพื่อน คือ พวกนี้เวลาโกรธ เวลาอาละวาด หากมีคนดูหรือมีประชาชนมองดูก็ยิ่งอาละวาดหนักเข้าไปใหญ่ ต้องระวังในเรื่องนี้ให้ดี

7.9.ไม่คิดถึงผลที่ติดตามมา เวลาโกรธอาจจะชกหรือด่าใคร อยากจะร้องเรียนก็ร้องเรียนไปเลยว่า เราผิดใช่ไหมครับ ซึ่งจะทำให้เราทราบพฤติกรรมของคนโกรธเสียก่อนและจะเป็นประโยชน์กับเราจึงทำให้เราหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีผลตามมาคือทำให้ประชาชนหายโกรธ

กฎข้อที่ 8) การให้บริการที่ดี ต้องมีการให้บริการที่เกิดความคาดหวัง หน่วยงานราชการให้บริการให้บริการที่เกิดความคาดหวังหรือไม่ ทำอย่างไรได้บ้างไหม เช่น คัดสำเนาทะเบียนบ้าน แกรมซองพลาสติก คุณยายแก่ๆ เข้ามาติดต่องานทะเบียนราษฎร ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมสมมุติว่าประชาชนมาแจ้งเกิดให้บุตร เราก็ตั่งชื่อให้ด้วย หรือใครมาจดทะเบียนสมรส หากเป็น อำเภอใหญ่

เราก็แนะนำสถานที่ที่รับถ่ายภาพ ให้เขาให้เขาลดราคาให้ 10 % ก็นำบัตรลดราคาให้ เพราะเป็นสิ่งที่เขาได้ประโยชน์

กฎข้อที่ 9) การให้บริการที่ดีต้องไม่ปฏิเสธทันที ต้องมีทางเลือกสามารถแก้ไข ให้ประชาชนหรือลูกค้าได้

กฎข้อที่ 10) การให้บริการที่ดี ต้องมีท่าทางในการให้บริการที่ดี เช่น ประชาชนมาให้บริการทะเบียนราษฎรแล้วอย่าใช้นิ้วชี้ออกไป ควรใช้มือผายออกไปข้างหน้าอย่างสง่าผ่าเผยคือไปโต๊ะ 7 แล้วขึ้นไปชั้น 2 หรือไม่ก็ลงไปข้างล่างเป็นต้น

กฎข้อที่ 11) การบริการที่ดี ต้องตรงต่อเวลา พร้อมให้บริการตลอด

กฎข้อที่ 12) การบริการที่ดี ทำอะไรต้องบอก บอกอะไรต้องทำ เช่น อยากให้ประชาชนมาติดต่อขอจดทะเบียนสมรส ต้องนำหลักฐาน อะไรบ้าง ต้องบอกประชาชนให้ทราบ แล้วประชาชนทำตามนั้น

หวังว่า สิ่งที่เราได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวันนี้คงจะเป็นประโยชน์ในการให้บริการประชาชน มีความรู้สึกดีใจและได้มีโอกาสทดแทนบุญคุณ แผ่นดินบ้านเกิดเมืองนอนเพื่อประเทศชาติและประชาชนคนไทย นำความคิดและความรู้สึกดีๆ มาบอกพวกเรา ขอให้พวกเรากลับไปให้บริการประชาชนให้ดี เขาบอกว่า ระวังไม่ดีก็ไม่ดัง ความรักไม่รู้ลืมก็ไม่มีความรู้วิชาต่างๆ หากไม่ใช้ก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร สามารถถ่ายทอด และบอกต่อๆ กันต่อไปครับ

การจัดองค์กรโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของกอง อส.

1. ส่วนภูมิภาคมีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนภูมิภาคอยู่ในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดแบ่งหน่วยงานดังนี้

1.1 ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 2 กองคือ

1.1.1 กองปฏิบัติการ

1.1.2 กองสนับสนุน

1.2 กองร้อยบังคับการและบริการแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

1.2.1 บก.ร้อย

1.2.2 หมวดป้องกัน

1.2.3 หมวดบริการ

1.2.4 หมวดสื่อสาร

1.3 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (กองร้อยอส.จ) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1.3.1 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่มีหมวดอาวุธ

1.3.2 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดที่ไม่มีอาวุธ

1.4 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ (กองร้อยอส.อ.) มีผู้บังคับกองร้อยอาสา
รักษาดินแดนคือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา

2. สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนกรมการปกครองทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ
กองอาสารักษาดินแดนโดยอธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการและมีข้าราชการของ
กรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอำนวยการ

สายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกอง
อาสารักษาดินแดน

1. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดนมีสายการบังคับบัญชาเรียง
ตามลำดับต่อไปนี้

1.1 ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

1.2 รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือรัฐมนตรีช่วยว่าการ
กระทรวงมหาดไทย

1.3 ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดนคือปลัดมหาดไทย

1.4 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคืออธิบดีกรมการปกครอง

1.5 รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคือรองอธิบดีกรมการ
ปกครอง

1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนคือผู้อำนวยการสำนัก
อำนวยการกองอาสารักษาดินแดน

1.7 ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด

1.8 รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด

1.9 ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดน คือ ปลัดจังหวัด

1.10 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด

1.11 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน คือ ป้องกันจังหวัด

1.12 ผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ นายอำเภอ หรือ
ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า ประจำกิ่งอำเภอ

1.13 รองผู้บังคับกองร้อยกองอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

1.14 ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

1.15 ผู้บังคับหมวดอาสาสมัครชาติินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

1.16 จำกองร้อย คือ ปลัดอำเภอ หรือ เจ้าหน้าที่ปกครอง

1.17 ผู้บังคับหมู่สมาชิกกองอาสาสมัครชาติินแดนตำบล คือ กำนันในตำบลนั้นๆ

2. ยศของผู้บังคับบัญชาและยศของสมาชิกกองอาสาสมัครชาติินแดน

2.1 นายกองใหญ่ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บัญชาการกองอาสาสมัครชาติินแดน (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย)

2.2 นายกองเอกผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสาสมัครชาติินแดน (ปลัดกระทรวงมหาดไทย) รองผู้บัญชาการกองอาสาสมัครชาติินแดน (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย), หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดน (อธิบดีกรมการปกครอง) ผู้บังคับการกองอาสาสมัครชาติินแดน (ผู้ว่าราชการจังหวัด-รองผู้ว่าราชการจังหวัด) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดน (ผู้อำนวยการสำนักอาสาสมัครชาติินแดน), และรองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดน (รองอธิบดีกรมการปกครอง)

2.3 นายกองโทผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสาสมัครชาติินแดน จังหวัดหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดนจังหวัด (ปลัดจังหวัด), ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดน (ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้อำนวยการส่วนต่างๆ)

2.4 นายกองตรีผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาติินแดนจังหวัด (หัวหน้าฝ่ายความมั่นคงจังหวัด) ผู้บังคับกองร้อยอาสาสมัครชาติินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ (นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ)

2.5 นายหมวดตรี นายหมวดโท และนายหมวดเอก ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ รองผู้บังคับกองร้อยกองอาสาสมัครชาติินแดน คือ ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง, หัวหน้าฝ่ายความมั่นคง)

ยศสมาชิกอาสาสมัครชาติินแดน

1. นายหมู่ใหญ่
2. นายหมู่เอก
3. นายหมู่โท
4. นายหมู่ตรี
5. สมาชิกเอก
6. สมาชิกโท
7. สมาชิกตรี
8. สมาชิก อส.

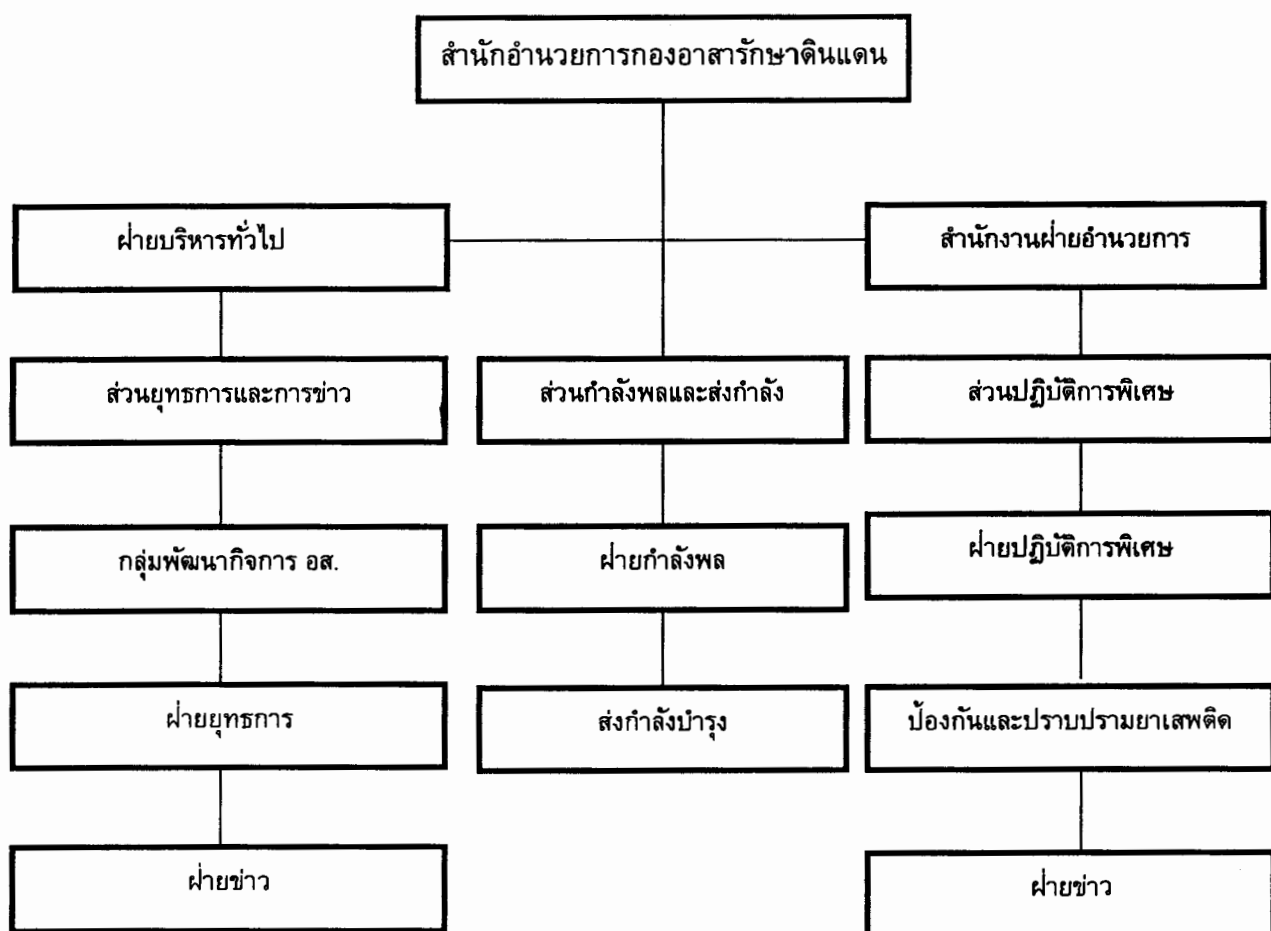
3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมี 3 ประเภทได้แก่

3.1 ประเภทสำรองคือสมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม

3.2 ประเภทประจำการคือสมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรมและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในอัตรากำลัง

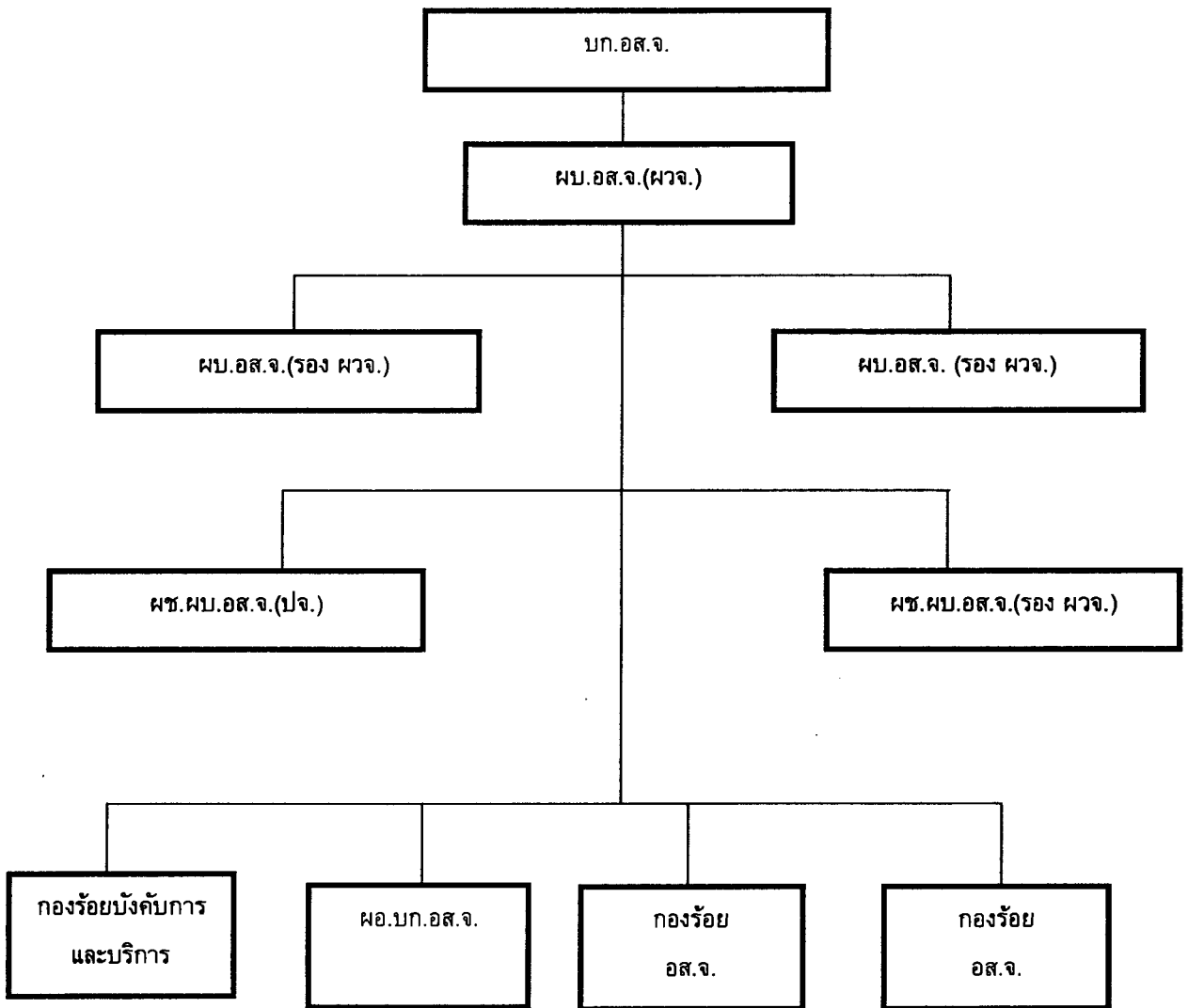
3.3 ประเภทกองหนุนคือสมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำการ

โครงสร้างสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน



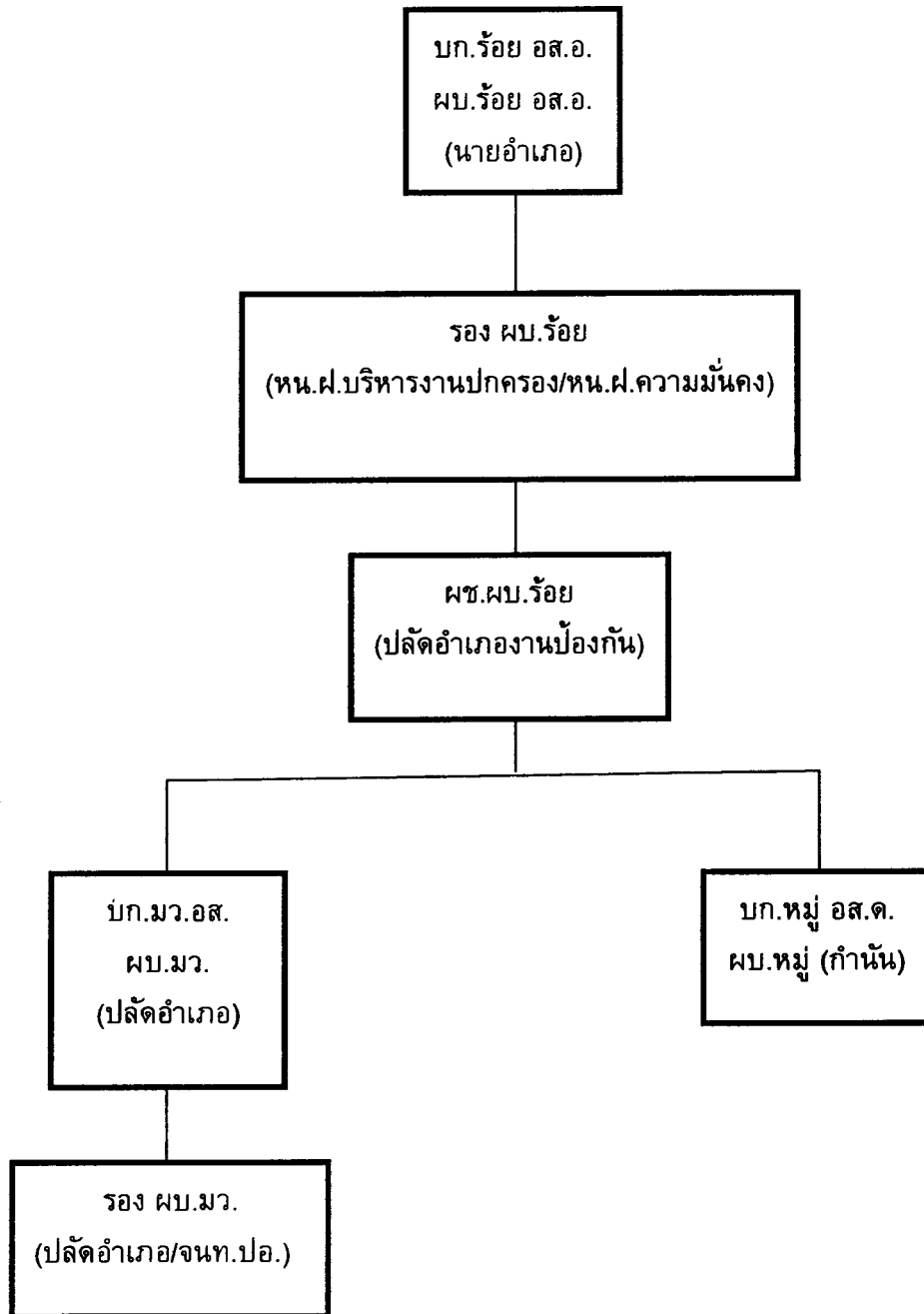
ที่มา สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กระทรวงมหาดไทย

โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด



ที่มา สายการบังคับบัญชาของบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด

โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของอาสารักษาดินแดนอำเภอ



ที่มา กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนเป็นงานวิจัยที่ยังไม่เคยมีการวิจัยมาก่อนผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจากหนังสือเอกสารและวารสารต่างๆซึ่งมีงานวิจัยต่างๆซึ่งมีงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องดังนี้

สมเกียรติ สังข์ขาว (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยศึกษาเฉพาะกรณีกองร้อยอาสารักษาดินแดน จ.สุราษฎร์ธานีที่ 1 และที่ 2 พบว่า

1. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสรุปได้ดังนี้

1.1 การขาดความรับผิดชอบต่อภารกิจที่มอบหมาย

1.2 การฝ่าฝืนระเบียบ

1.3 การขาดทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.5 ปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจ

1.6 ปัญหาเรื่องความมั่นคงในอาชีพ

1.7 ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัด สุราษฎร์ธานีกองร้อยที่ 1, 2 ในระดับมากปานกลางและน้อยที่สุดได้แก่

ระดับมากได้แก่สภาพการทำงานเงินเดือนความมั่นคงในงาน

ระดับปานกลางได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการปกครองบังคับบัญชา

ระดับน้อยที่สุดคือความสำเร็จในงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการได้รับการยอมรับลักษณะงานความรับผิดชอบ

กฤษณ์ คงเมือง (2552) ศึกษาปัญหาที่มีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ยังไม่แน่ใจในความมั่นคงใจความมั่นคงของอาชีพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ส่วนมาก จะเข้ารับราชการเมื่ออายุมากแล้วมีความรู้ในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนไม่ดีเท่าที่ควร

3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น ทั้งเรื่องอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สถานที่ทำงานเงินเดือน ความมั่นคงของอาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้ว สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพของอาสารักษาดินแดนต่ำกว่า เป็นผลให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนขาดขวัญและกำลังใจ

4. สมาชิก กองอาสารักษาดินแดนมีความพึงพอใจในงานหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันโดยเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และไม่เต็มใจที่เป็นภารกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา

5. ส่วนตัวของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ ความรู้ ภาวะความรับผิดชอบทางครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ลดลง

6. บทลงโทษสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามกฎหมาย ยังไม่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเกลงกลัว และฝ่าฝืนคำสั่งผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สุพจน์ นามถนอม (2550) ศึกษาปรับลดอัตรากำลังใจผลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน :กรณีศึกษาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในเขตจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนมอบหมาย ให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนปฏิบัติในปัจจุบัน ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การปราบปรามอาวุธสงคราม การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การดำเนินการตามโครงการ อส.กู้ภัยการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอัคคีภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยศูนย์อพยพพระตำหนักทักษิณราชนิเวศน์ สถานที่ราชการเส้นทางคมนาคม และสถานที่ราชการอื่นๆ การเผยแพร่ประชาธิปไตยการพัฒนาท้องถิ่นตามโครงการ อส.สัมพันธ์การเผด็จการและการป้องกันประเทศตามแนวชายแดน การผลักดันผู้อพยพ การสนับสนุนฝ่ายทหารในการป้องกันประเทศ ตลอดจนการปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย

สุนันท์ เจริญยุทธ์ (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่องสภาพปัญหาของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม : กรณีศึกษากรอร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการได้ผลสรุปของการวิจัยตั้งนี้กองอาสารักษาดินแดนควรได้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนอย่างต่อเนื่องการสร้างควมภาคภูมิใจแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในสถานภาพของคนที่ปรับปรุงสวัสดิการการมีแผนส่งใช้กำลังใจที่ชัดเจนไม่ควรนำสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนไปใช้ในหน้าที่อื่นและรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจใน

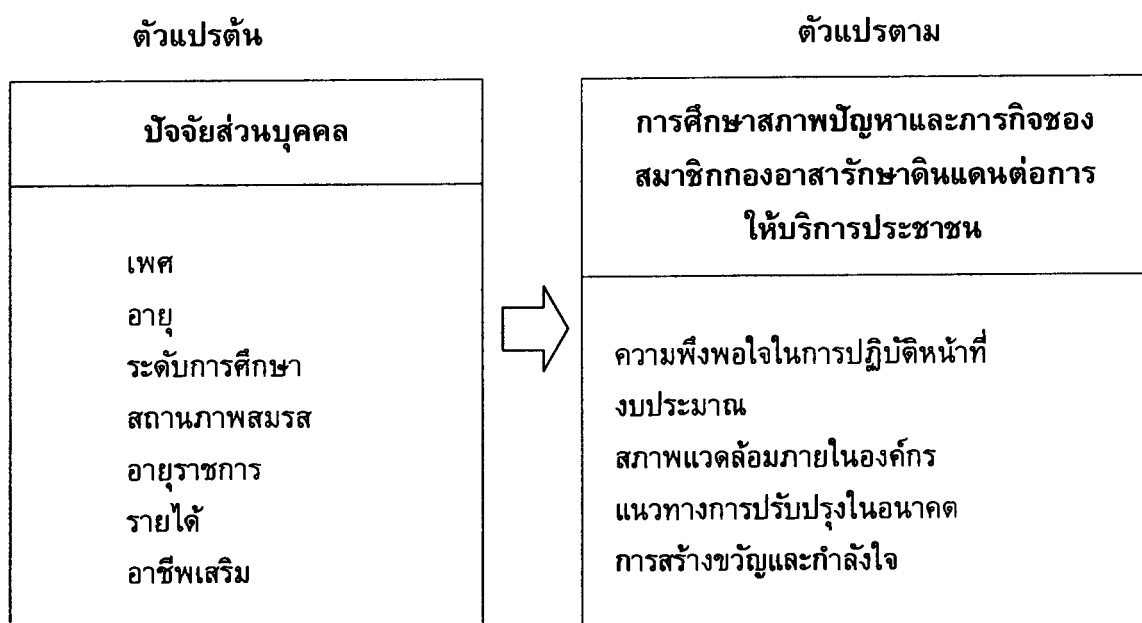
การปฏิบัติหน้าที่นอกจากนี้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนยังคงมีความรู้สึกภาคภูมิใจตนเองมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรและรู้สึกมั่นคงในชีวิตเมื่ออยู่ในกองอาสารักษาดินแดน

มนัส เฟิงสุทธิ์ (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องความพึงพอใจต่อรายได้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดลพบุรี ผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีขวัญกำลังใจความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำโดยมีขวัญกำลังใจงานสูงสุดสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนยังเห็นว่างานนี้เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีศักดิ์ศรีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีลักษณะผสมผสานในความเป็นนายกับลูกน้องและความเป็นพี่เป็นน้องมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันสิ่งที่ต้องปรับปรุงคือสิ่งอุปกรณ์และการประชาสัมพันธ์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่น

สรุป ปัจจุบันสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน จากการปฏิบัติภารกิจ ที่ยังไม่ครอบคลุม เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสมกับการทำงาน จึงมีการเรียกร้องอยู่บ่อยครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวน แต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อคิดเห็นของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อให้แสดงออกถึงความรู้สึก ความต้องการในแต่ละด้าน เป็นอย่างไรบ้าง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



ภาพ 3กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เรื่องสภาพปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้บริการประชาชน กรณีศึกษากองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และความลุ่มลึกทางเนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมเอกสารข้อมูลจากเอกสารต่างๆ

3.1.1 ระเบียบ คำสั่งนโยบายของกระทรวงมหาดไทย นโยบายรัฐบาล และเอกสารงานวิจัย คำบรรยายของผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ต่างๆ ที่ปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามนโยบายของรัฐบาลประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชุมสัมมนา การตรวจเยี่ยมกำลังพลในพื้นที่ทั้งจังหวัดพิจิตร ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดนและบทความวารสารที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 นโยบายการให้บริการที่ดีของกองอาสารักษาดินแดน

3.1.3 พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พุทธศักราช 2497

2. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการเก็บจากแบบสอบถาม จำนวน 263 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บจากแบบสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน จากผู้ใช้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ปฏิบัติงานในกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร ในฐานะผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดน โดยการสัมภาษณ์เชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

กำหนดวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่จังหวัดพิจิตรเท่านั้นจำนวน 779 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในพื้นที่จังหวัด พิจิตร 12 กองร้อย และอีก 1 กองบังคับการและบริการ ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางสำเร็จรูปของ "Taro Yamane" ที่ระดับความเชื่อมั่นเชื่อมั่น 95 % และที่ระดับความคลาดเคลื่อน ± 5 % โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 263 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร

ลำดับที่	กองร้อยอาสารักษาดินแดน	จำนวนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กองบังคับการและบริการ	80	35
2	อำเภอเมืองพิจิตร	60	20
3	อำเภอวังทรายพูน	60	17
4	อำเภอสามงาม	60	18
5	อำเภอโพธิ์ประทับช้าง	63	20
6	อำเภอตะพานหิน	63	19
7	อำเภอทับคล้อ	70	25
8	อำเภอบางมูลนาก	64	21
9	อำเภอโพทะเล	48	24
10	อำเภอสามเหลี่ยม	52	16
11	อำเภอบึงนาราง	60	22
12	อำเภอคงเจริญ	60	17
13	อำเภอวาริชภูมิ	60	17
	รวม	779	263

ที่มา :กองบังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร ปี พ.ศ. 2557

ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตั้งแต่ผู้บังคับการกองร้อย ผู้บังคับหมู่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มียศหลั่นกันลงมาตามลำดับเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ที่จะศึกษาทั้งหมด 12 กองร้อยและอีก 1 กองบังคับ

การและบริการกำหนดจำนวนตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของTaro Yamane (สมศักดิ์ศรีสันติสุข, 2548)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.50 แทนค่าตามสมการ

$$\begin{aligned} n &= \frac{779}{1 + 779(0.05)^2} \\ &= 262.54 \sim 263 \end{aligned}$$

การแบ่งสัดส่วนประชากรตัวอย่างของแต่ละกองร้อยคำนวณโดยใช้สูตร

$$\text{ขนาดของประชากรตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนสมาชิกกองอาสาสมัคร}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\text{ขนาดของประชากรตัวอย่าง} = \frac{263 \times \text{จำนวนสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนแต่ละกองร้อย}}{779}$$

เมื่อได้ขนาดประชากรตัวอย่างของแต่ละกองร้อยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก (Lottery Method) ตามบัญชีรายชื่อสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนแต่ละกองร้อย ต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ผู้วิจัยจะจงกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดนจำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้บังคับการกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 นาย ผู้ช่วยผู้บังคับการกอง

อาสาสมัครชาตินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 นาย ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสาสมัครชาตินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 นาย ผู้บังคับการกองร้อยอาสาสมัครชาตินแดนอำเภอทั้ง 12 กองร้อยจำนวน 12 นาย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยลักษณะคำถามจะลงลึกในรายละเอียดของแต่ละคำถามที่ค้นพบจากการสำรวจความคิดเห็นหลังจากได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยและลักษณะสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนดำเนินการ 6 ด้านโดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, อายุราชการ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, รายได้, ลักษณะการอยู่อาศัยในครอบครัว, อาชีพเสริม, การออกกำลังกาย, การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/สูบบุหรี่ โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถามโดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชน ได้แก่ ด้านปัญหาการขาดสิ่งอุปกรณ์และอาวุธยุทธโปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคคล ลากรด้านความสัมพันธ์ทางสังคมด้านสภาพแวดล้อมด้านงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรักษาพยาบาลและด้านความคาดหวังในการทำงานในอนาคตลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close – ended response question) แบบมาตราส่วน (Likert Rating scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับโดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การวัดระดับ
5	หมายถึงมากที่สุด
4	หมายถึงมาก
3	หมายถึงปานกลาง
2	หมายถึงน้อย
1	หมายถึงน้อยที่สุด

เกณฑ์การวัดระดับตัวแปร

ผู้วิจัยได้ให้คะแนนแบ่งได้ 5 ระดับตามเกณฑ์ที่ได้ทำการพิจารณาและได้คำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\frac{\text{ค่าพิสัย} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= (5-1) / 5$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นสามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิต

1.00 - 1.80	=	ระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	=	ระดับน้อย
2.61 - 3.40	=	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	=	ระดับมาก
4.21 - 5.00	=	ระดับมากที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ (Interview Schetarly) โดยนำข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นตั้งแต่ปานกลางลงมาจนถึงน้อยที่สุดเป็นประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและภารกิจของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพิจิตร

1.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3 ส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนเหมาะสมใหม่อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริงเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นพร้อมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว

1. ดร.วงศกร เจียมเผ่า ตำแหน่งอาจารย์ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม

2. ดร.โชติ บดีรัฐ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม

3. ดร.ธนัสถา โรจนตระกูล ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม

ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) (สุวิมล ตีรภานันท์, 2555) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึงแน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 หมายถึงแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึงดัชนีความสอดคล้องระหว่างเครื่องมือกับวัตถุประสงค์

R หมายถึงคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

$\sum R$ หมายถึงผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาว่าค่าดัชนีความสอดคล้องพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ดังต่อไปนี้

ข้อคำถามที่มีค่าIOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่าIOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

จากนั้นได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยทุกข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและในการศึกษารั้วนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนนำไปทดลองใช้โดยค่า IOC แต่ละคำถามจะแสดงผลในภาคผนวก

1.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คนและนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient ; α) ของ Cronbach สำหรับผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9457 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

สร้างแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นในสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจากข้อความตามที่ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปานกลางลงมาจนถึงน้อยที่สุดเป็นประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณการแจกแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกผู้ช่วยเก็บข้อมูลจำนวน 13 คน (สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองร้อยละ 1 คน) ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลแก่ผู้ช่วยเก็บข้อมูลและทดสอบทำความเข้าใจให้ตรงกันและผู้วิจัยจึงได้ทำการแจกแบบสอบถามให้ตามประชากรตัวอย่างที่มีรายชื่ออยู่แล้วของแต่ละกองร้อยและได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนจำนวน 265 ชุด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 265 ฉบับผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมด มากำกับการลงรหัสแบบสอบถาม และตรวจให้คะแนนในส่วนที่เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, อาชีพเสริม, รายได้, การอยู่อาศัยในครอบครัว

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดพิจิตร ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม (บุญชมศรีสะอาด, 2553) นอกจากนี้ยังมีการใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคือการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรต้นที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่มและทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดพิจิตรผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการให้บริการประชาชนจากข้อความตามที่ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปานกลางลงมาจนถึงน้อยที่สุดเป็นประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
- 2) นำแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ตามข้อ 1) ซึ่งมีประเด็นสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงก่อนส่งให้บุคคลผู้ให้ข้อมูล
- 3) ส่งแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ให้บุคคลผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คนประกอบด้วยผู้บังคับการกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 นาย ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 นาย ผู้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตรจำนวน 1 คน ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนอำเภอจำนวน 12 นายก่อนนัดสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์
- 4) สัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือประกอบด้วยเครื่องบันทึกเสียงใช้สำหรับบันทึกเสียงการสนทนาสมุดบันทึกและปากกาเพื่อบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
- 5) วิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่จังหวัดพิจิตรโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปของตารางและแจกแจงความถี่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ต่อแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าสถิติทดสอบ (t – test)
 - 2.2 ค่าสถิติทดสอบ (F – test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	219	84.0
หญิง	44	16.0
รวม	263	100.0

ตาราง 4 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามเพศแล้ว พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
17-25	13	4.9
26-35	22	8.4
36-45	157	59.7
46-59	71	27.0
รวม	263	100.0

ตาราง 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามอายุแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.7 และรองตามลงมาตามลำดับคือ อยู่ในช่วงอายุ 46-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 ช่วงอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.4 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 17-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	24	9.1
สมรส	232	88.2
หม้าย	5	1.9
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	.8
รวม	263	100.0

ตาราง 6 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามสถานภาพสมรสแล้ว พบว่าสถานภาพสมรสที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 88.2 และรองลงมาตามลำดับ คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 9.1 และสถานภาพหม้ายคิดเป็นร้อยละ 1.9 ส่วนสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ .8

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	185	70.3
มัธยมศึกษา	65	24.7
ปริญญาตรี	12	4.6
สูงกว่าปริญญาตรี	1	.4
รวม	263	100.0

ตาราง 7 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือต่ำกว่ามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาตามลำดับ คือ มัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 24.7 ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 4.6 และสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ .4

ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	71	27.0
ค้าขาย	12	4.6
เกษตรกรรม	173	65.8
รับจ้าง	4	1.5
อื่นๆ	2	.8
รวม	263	100.0

ตาราง 8 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอาชีพแล้ว พบว่า อาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดคือเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาตามลำดับคือ ไม่ได้ประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 27.0 ค้าขายคิดเป็นร้อยละ 4.6 รับจ้างคิดเป็นร้อยละ 1.5 อื่นๆ (ธุรกิจส่วนตัว) คิดเป็นร้อยละ .8

ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
8,000-9,000	5	1.9
9,001-10,000	13	4.9
10,001-11,000	67	25.5
11,001-12,000	89	33.8
12,001 บาทขึ้นไป	89	33.8
รวม	263	100.0

ตาราง 9 แสดงผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามรายได้แล้ว พบว่า รายได้ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 11,001-12,000 บาท และ 12,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาตามลำดับคือ รายได้ 10,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้ 9,001-10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 4.9 และรายได้ 8,000-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน

ข้อความ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพึงพอใจ	263	3.61	.33	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	263	3.63	.41	มาก
3. ด้านงบประมาณ	263	2.39	.20	น้อย
4. ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต	263	3.26	.31	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	263	2.51	.36	ปานกลาง
รวม	263	3.08	.24	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.08, S.D. = .24)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.63, S.D. = .41)และรองลงมาตามลำดับ คือด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.61, S.D. = .33) ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.26, S.D. = .31)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.51, S.D. = .36)และด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.39, S.D. = .20)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของ
 กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
 ด้านความพึงพอใจ

ด้านความพึงพอใจ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ ได้รับ	263	2.89	.57	ปานกลาง
2. ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับจาก ประชาชน	263	4.37	.66	มาก
3. ความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	263	4.27	.63	มาก
4. จัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการ วางแผน แบ่งงานกันชัดเจน	263	4.28	.64	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อน ร่วมงาน	263	4.28	.64	มาก
6. อุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติภารกิจมี เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่	263	2.90	.79	ปานกลาง
7. ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจ	263	4.20	.60	มาก
8. ความถี่ของการอยู่เวรยาม	263	2.91	.40	ปานกลาง
9. จัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยาม	263	2.54	.55	ปานกลาง
10. ท่านมีสิทธิในการลา	263	3.48	.73	ปานกลาง
รวม	263	3.61	.33	มาก

จากตาราง 11 พบว่าสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการ
 ให้บริการประชาชน:กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
 (\bar{X} = 3.61, S.D. = .33)และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการยก
 ย่องหรือได้รับการยอมรับจากประชาชนมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.37, S.D. = .66)และรองลงมา
 ตามลำดับ คือจัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการวางแผน แบ่งงานกันชัดเจน และความสัมพันธ์
 กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.28, S.D. = .64)ความสำเร็จในการทำงาน/ การ
 ปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.27, S.D. = .63)ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติ
 ภารกิจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.20, S.D. = .60)ท่านมีสิทธิในการลามีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.48, S.D. = .73)

ความถี่ของการอยู่เวรยามมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.91, S.D. = .40)อุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติการก็มีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.90, S.D. = .79)รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่และจัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยามมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.54, S.D. = .55)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	N	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. สถานที่ตั้งกองร้อยฯ มีความเหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่	263	4.61	.51	มากที่สุด
2. สะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน	263	4.60	.53	มากที่สุด
3. ความสะดวกในการติดต่อกับประชาชน	263	4.61	.51	มากที่สุด
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	263	4.38	.70	มาก
5. ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา	263	4.16	.59	มาก
6. ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงาน	263	3.68	.71	มาก
7. มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่	263	2.52	.80	มาก
8. มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน	263	2.29	.58	น้อย
9. มียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน	263	2.13	.55	น้อย
10. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	263	3.33	.77	ปานกลาง
รวม	263	3.63	.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่าสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสาสมัครดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ใน

ระดับมากมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.63, S.D. = .41)และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานที่ตั้งกองร้อยฯ มีความเหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ และความสะดวกในการติดต่อกับประชาชนมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.61, S.D. = .51)รองลงมาตามลำดับคือ สะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.60, S.D. = .53)การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.38, S.D. = .70)ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.16, S.D. = .59)ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.68, S.D. = .71)มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.33, S.D. = .77)มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.52, S.D. = .80)มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.29, S.D. = .58)และมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วนมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.13, S.D. = .55)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	N	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. การบริหารจัดการทั่วไป	263	2.97	.36	ปานกลาง
2. การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ/ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอ	263	2.59	.52	ปานกลาง
3. การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอ	263	2.03	.26	น้อย
4. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	263	2.03	.24	น้อย
5. งบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรม ทบพทวนมีเพียงพอ และเหมาะสม	263	2.05	.25	น้อย
6. ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน	263	1.96	.40	น้อย
7. ค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพอ	263	2.37	.51	น้อย

8. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตรา ความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่	263	1.94	.38	น้อย
9. ค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ	263	4.04	.78	มาก
10. สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้ เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส.	263	2.00	.48	น้อย
รวม	263	2.39	.20	น้อย

จากตาราง 13 พบว่าสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรด้านงบประมาณอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.39, S.D. = .20) และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.04, S.D. = .78) รองลงมาตามลำดับคือการบริหารจัดการทั่วไป มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.97, S.D. = .36) การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.59, S.D. = .52) ค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพอมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.37, S.D. = .51) งบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรมทบทวนมีเพียงพอและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.05, S.D. = .25) การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.03, S.D. = .26) เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.03, S.D. = .24) สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส. มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 2.00, S.D. = .48) ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 1.96, S.D. = .40) และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 1.94, S.D. = .38)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของ
 กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
 ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต

ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	263	2.97	.43	ปานกลาง
2. ฐานเงินเดือน	263	2.39	.61	น้อย
3. จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม	263	3.56	.57	มาก
4. การบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน	263	2.78	.50	ปานกลาง
5. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ	263	3.00	.53	ปานกลาง
6. สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน	263	3.28	.66	ปานกลาง
7. มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	263	3.42	.74	ปานกลาง
8. มีความมั่นคงในการทำงาน	263	4.14	.62	มาก
9. มีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร	263	3.86	.80	มาก
รวม	263	3.26	.31	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.26, S.D. = .31)และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.14, S.D. = .62)รองลงมาตามลำดับคือมีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.86, S.D. = .80)จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.56, S.D. = .57) มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.42, S.D. = .74)สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.28, S.D. = .66)ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.00, S.D. = .53)เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.97, S.D.=.43)การบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.78, S.D. = .50)และฐานเงินเดือนมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.39, S.D. = .61)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาและภารกิจของ
กองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	N	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	263	4.49	.64	มาก
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนความดีความชอบ	263	3.60	1.05	มาก
3. มีเงินโบนัสประจำปี	263	1.75	.76	น้อย
4. มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี	263	2.00	1.09	น้อย
5. มีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดามารดา บุตร ภรรยา	263	1.62	.57	น้อย
6. มีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำ ทุกปี	263	2.08	.66	น้อย
7. มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติม	263	2.22	.73	น้อย
8. มีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือน	263	2.51	.70	ปานกลาง
9. ค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยาม	263	2.39	.69	น้อย
รวม	263	2.51	.36	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการ
ให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรด้านการสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปาน
กลางมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.51, S.D. = .36)และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 4.49, S.D. = .64)รองลงมาตามลำดับคือการเลื่อนขั้น
เงินเดือนความดีความชอบมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.60, S.D. = 1.05)มีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือนมี
ค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.51, S.D. = .70)ค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยามมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.39, S.D. =
.69)มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.22, S.D. = .73)มีเงิน
ทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.08, S.D. = .66)มีวันลาหยุดพักผ่อน
ประจำปีมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.00,S.D.=1.09)มีเงินโบนัสประจำปีมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 1.75, S.D. = .76)
และมีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดามารดา บุตร ภรรยามีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 1.62, S.D. = .57)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสา
รักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ตาราง 16 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อกรให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรทั้งหมด 5 ด้านจำแนกตามเพศ

ข้อความ	95% Confidence Interval of the Difference				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความพึงพอใจ	.507	.477	2.611	261	.010
			2.433	57.822	.018
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.043	.082	-5.955	261	.000
			-6.289	65.037	.000
ด้านงบประมาณ	.084	.772	2.127	261	.034
			2.038	59.178	.046
ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต	2.397	.123	.265	261	.791
			.237	55.999	.813
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	8.695	.003	-3.275	261	.001
			-2.768	53.862	.008
รวม	2.721	.100	-1.735	261	.084
			-1.768	62.655	.082

จากตาราง 16 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อกรให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรทั้งหมด 5 ด้านด้านที่แตกต่างกัน มีดังนี้คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	2.787	.041
Within Groups	29.203	259	.113		
Total	30.146	262			

จากตาราง 17 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามอายุ

(I) a2	(J) a2	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
17-25	26-35	.23566	.11747	.046	.0044	.4670
	36-45	.01754	.09691	.857	-.1733	.2084
	46-59	.04540	.10130	.654	-.1541	.2449
26-35	17-25	-.23566	.11747	.046	-.4670	-.0044
	36-45	-.21812	.07644	.005	-.3686	-.0676
	46-59	-.19027	.08193	.021	-.3516	-.0289
36-45	17-25	-.01754	.09691	.857	-.2084	.1733
	26-35	.21812	.07644	.005	.0676	.3686
	46-59	.02786	.04802	.562	-.0667	.1224

46-59	17-25	-.04540	.10130	.654	-.2449	.1541
	26-35	.19027	.08193	.021	.0289	.3516
	36-45	-.02786	.04802	.562	-.1224	.0667

*. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

จากตาราง 18 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรด้านความพึงพอใจมีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

อายุ 17-25 ปีกับอายุ 26-35 ปี

อายุ 26-35 ปีกับอายุ 17-25 ปี กับ 36-45 ปี และกับ 46-59 ปี

อายุ 36-45 ปี กับ 26-35 ปี

อายุ 46-59 ปี กับ 26-35 ปีโดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05

ตาราง 19 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	2.206	.052
Within Groups	29.203	259	.096		
Total	30.146	262			

จากตาราง 19 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณจำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	1.400	.218
Within Groups	29.203	259	.127		
Total	30.146	262			

จากตาราง 20 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	2.510	.054
Within Groups	29.203	259	.096		
Total	30.146	262			

จากตาราง 21 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	1.371	.060
Within Groups	29.203	259	.127		
Total	30.146	262			

จากตาราง 22 พบว่า อายุที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.781	3	1.260	1.380	.210
Within Groups	26.365	259	.102		
Total	30.146	262			

จากตาราง 23 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.781	3	1.260	11.479	.023
Within Groups	26.365	259	.152		
Total	30.146	262			

จากตาราง 24 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

(I) a3	(J) a3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส	.29497 [*]	.08357	.000	.1304	.4595
	หม้าย	-.55667 [*]	.19160	.004	-.9340	-.1794
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	.18333	.28685	.523	-.3815	.7482
สมรส	โสด	-.29497 [*]	.08357	.000	-.4595	-.1304
	หม้าย	-.85164 [*]	.17617	.000	-1.1985	-.5047
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-.11164	.27678	.687	-.6567	.4334
หม้าย	โสด	.55667 [*]	.19160	.004	.1794	.9340
	สมรส	.85164 [*]	.17617	.000	.5047	1.1985
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	.74000 [*]	.32609	.024	.0979	1.3821

หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	โสด	-.18333	.28685	.523	-.7482	.3815
	สมรส	.11164	.27678	.687	-.4334	.6567
	หม้าย	-.74000	.32609	.024	-1.3821	-.0979

*. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

จากตาราง 25 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

สถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสและกับสถานภาพหม้าย

สถานภาพสมรสกับสถานภาพโสดและกับสถานภาพหม้าย

สถานภาพหม้าย กับสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส และกับสถานภาพหย่าร้าง/
แยกกันอยู่โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครฯ เติบโตต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณจำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.781	3	1.260	1.150	.064
Within Groups	26.365	259	.152		
Total	30.146	262			

จากตาราง 26 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครฯ เติบโตต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.781	3	1.260	.515	.672
Within Groups	26.365	259	.037		
Total	30.146	262			

จากตาราง 27 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจจำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.781	3	1.260	.386	.763
Within Groups	26.365	259	.136		
Total	30.146	262			

จากตาราง 28 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.041	3	1.014	1.686	.062
Within Groups	27.105	259	.105		
Total	30.146	262			

จากตาราง 29 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.041	3	.598	.621	.114
Within Groups	27.105	259	.165		
Total	30.146	262			

จากตาราง 30 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.041	3	1.014	1.726	.162
Within Groups	27.105	259	.040		
Total	30.146	262			

จากตาราง 31 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.041	3	.372	1.854	.110
Within Groups	27.105	259	.096		
Total	30.146	262			

จากตาราง 32 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.041	3	.088	.646	.586
Within Groups	27.105	259	.136		
Total	30.146	262			

จากตาราง 33 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามอาชีพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.447	5	.889	.893	.130
Within Groups	25.699	257	.100		
Total	30.146	262			

จากตาราง 34 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอำนวยการราชบัณฑิตยสถานต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกตามอาชีพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.447	5	.852	.433	.152
Within Groups	25.699	257	.157		
Total	30.146	262			

จากตาราง 35 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอำนวยการราชบัณฑิตยสถานต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอำนวยการราชบัณฑิตยสถานต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ จำแนกตามอาชีพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.447	5	.268	.357	.064
Within Groups	25.699	257	.036		
Total	30.146	262			

จากตาราง 36 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอำนวยการราชบัณฑิตยสถานต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงใน
อนาคต จำแนกตามอาชีพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.447	5	.135	1.362	.239
Within Groups	25.699	257	.099		
Total	30.146	262			

จากตาราง 37 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต ไม่มี
ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจจำแนก
ตามอาชีพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.447	5	.196	1.460	.203
Within Groups	25.699	257	.134		
Total	30.146	262			

จากตาราง 38 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ไม่มีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจจำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.710	4	1.678	18.469	.012
Within Groups	23.435	258	.091		
Total	30.146	262			

จากตาราง 39 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านความพึงพอใจจำแนกตามรายได้

(I) a6	(J) a6	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
8,000-9,000	9,001-10,000	.18615	.15860	.242	-.1262	.4985
	10,001-11,000	.35642	.13972	.011	.0813	.6316
	11,001-12,000	-.05775	.13852	.677	-.3305	.2150
	12,001 บาทขึ้นไป	.14225	.13852	.305	-.1305	.4150
9,001-10,000	8,000-9,000	-.18615	.15860	.242	-.4985	.1262
	10,001-11,000	.17026	.09134	.063	-.0096	.3501
	11,001-12,000	-.24391	.08949	.007	-.4201	-.0677
	12,001 บาทขึ้นไป	-.04391	.08949	.624	-.2201	.1323

10,001-11,000	8,000-9,000	-.35642	.13972	.011	-.6316	-.0813
	9,001-10,000	-.17026	.09134	.063	-.3501	.0096
	11,001-12,000	-.41417	.04875	.000	-.5102	-.3182
	12,001 บาทขึ้นไป	-.21417	.04875	.000	-.3102	-.1182
11,001-12,000	8,000-9,000	.05775	.13852	.677	-.2150	.3305
	9,001-10,000	.24391	.08949	.007	.0677	.4201
	10,001-11,000	.41417	.04875	.000	.3182	.5102
	12,001 บาทขึ้นไป	.20000	.04518	.000	.1110	.2890
12,001 บาทขึ้นไป	8,000-9,000	-.14225	.13852	.305	-.4150	.1305
	9,001-10,000	.04391	.08949	.624	-.1323	.2201
	10,001-11,000	.21417	.04875	.000	.1182	.3102
	11,001-12,000	-.20000	.04518	.000	-.2890	-.1110

จากตาราง 40 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็น
ต่อด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

8,000-9,000 บาท กับ 10,001-11,000 บาท

9,001-10,000 บาทกับ 11,001-12,000

10,001-11,000 บาท กับ 8,000-9,000บาทกับ 11,001-12,000 บาท และกับ 12,001
บาทขึ้นไปบาท

11,001-12,000 บาทกับ 9,001-10,000บาท กับ 10,001-11,000 บาท และ 12,001
บาทขึ้นไป

12,001 บาทขึ้นไป กับ 10,001-11,000 บาท และกับ 11,001-12,000 บาท โดยมีความ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสาสมัครนักศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
จำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.710	4	.267	6.397	.031
Within Groups	23.435	258	.037		
Total	30.146	262			

จากตาราง 41 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจ
ของกองอาสาสมัครนักศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมภายใน
องค์กร จำแนกตามรายได้

(I) a6	(J) a6	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
8,000-9,000	9,001-10,000	.18615	.15860	.242	-.1262	.4985
	10,001-11,000	.35642	.13972	.011	.0813	.6316
	11,001-12,000	-.05775	.13852	.677	-.3305	.2150
	12,001 บาทขึ้นไป	.14225	.13852	.305	-.1305	.4150
9,001-10,000	8,000-9,000	-.18615	.15860	.242	-.4985	.1262
	10,001-11,000	.17026	.09134	.063	-.0096	.3501
	11,001-12,000	-.24391	.08949	.007	-.4201	-.0677
	12,001 บาทขึ้นไป	-.04391	.08949	.624	-.2201	.1323

10,001-11,000	8,000-9,000	-.35642	.13972	.011	-.6316	-.0813
	9,001-10,000	-.17026	.09134	.063	-.3501	.0096
	11,001-12,000	-.41417	.04875	.000	-.5102	-.3182
	12,001 บาทขึ้นไป	-.21417	.04875	.000	-.3102	-.1182
11,001-12,000	8,000-9,000	.05775	.13852	.677	-.2150	.3305
	9,001-10,000	.24391	.08949	.007	.0677	.4201
	10,001-11,000	.41417	.04875	.000	.3182	.5102
	12,001 บาทขึ้นไป	.20000	.04518	.000	.1110	.2890
12,001 บาทขึ้นไป	8,000-9,000	-.14225	.13852	.305	-.4150	.1305
	9,001-10,000	.04391	.08949	.624	-.1323	.2201
	10,001-11,000	.21417	.04875	.000	.1182	.3102
	11,001-12,000	-.20000	.04518	.000	-.2890	-.1110

จากตาราง 42 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็น
ต่อด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

8,000-9,000 บาท กับ 10,001-11,000 บาท

9,001-10,000 บาท กับ 11,001-12,000

10,001-11,000 บาท กับ 8,000-9,000 บาท กับ 11,001-12,000 บาท และกับ 12,001
บาทขึ้นไปบาท

11,001-12,000 บาท กับ 9,001-10,000 บาท กับ 10,001-11,000 บาท และ 12,001
บาทขึ้นไป

12,001 บาทขึ้นไป กับ 10,001-11,000 บาท และกับ 11,001-12,000 บาท โดยมีความ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณจำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.710	4	1.678	.160	.057
Within Groups	23.435	258	.089		
Total	30.146	262			

จากตาราง 43พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 44 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต จำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.710	4	1.678	.834	.142
Within Groups	23.435	258	.091		
Total	30.146	262			

จากตาราง 44 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครชาตินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 อธิบายความแปรปรวนของข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจจำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.710	4	1.226	1.367	.054
Within Groups	23.435	258	.118		
Total	30.146	262			

จากตาราง 45 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนด้านการสร้างขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้โดยมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้แหล่งข้อมูลในการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก รวม จำนวน 779 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 263 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง และจากการสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสำหรับประชาชนแบบปลายปิด (Close ended Question) เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ตอบคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือก และแบบปลายเปิด โดยให้เลือกเติมคำตอบเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัย ที่มีผลต่อสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม ดังนี้ คือ การสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการลงพื้นที่ แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้พบว่า

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามเพศแล้วพบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.0

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามอายุแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.7 และรองตามลงมาตามลำดับคือ อยู่ในช่วงอายุ 46-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 ช่วงอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.4 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 17-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.9

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามสถานภาพสมรสแล้ว พบว่าสถานภาพสมรส ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 88.2 และรองลงมาตามลำดับคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 9.1 และสถานภาพหม้ายคิดเป็นร้อยละ 1.9 ส่วนสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ .8

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือต่ำกว่ามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาตามลำดับ คือ มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.7 ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 4.6 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ .4

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอาชีพแล้ว พบว่า อาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาตามลำดับคือ ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 27.0 ค้าขายคิดเป็นร้อยละ 4.6 รับจ้างคิดเป็นร้อยละ 1.5 อื่นๆ (ธุรกิจส่วนตัว) คิดเป็นร้อยละ .8

1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามรายได้แล้ว พบว่า รายได้ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 11,001-12,000 บาท และ 12,001 บาท ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาตามลำดับคือ รายได้ 10,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้ 9,001-10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 4.9 และรายได้ 8,000-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.9

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา และอาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดคือเกษตรกรรม ส่วนรายได้ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ11,001-12,000 บาท

2. สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.08, S.D. = .24)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.63, S.D. = .41)และรองลงมาตามลำดับ คือด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.61, S.D. = .33) ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.26, S.D. = .31)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.51, S.D. = .36)และด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 2.39, S.D. = .20) และในส่วนของการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความพึงพอใจ

อยู่ในระดับมากและสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับจากประชาชนและรองลงมาตามลำดับ คือจัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการวางแผน แบ่งงานกันชัดเจน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจทำนมีสิทธิในการลาความถี่ของการอยู่เวรยามอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจมีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่และจัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยาม

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

อยู่ในระดับมากและสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานที่ตั้งกองร้อยฯ มีความเหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ และความสะดวกในการติดต่อกับประชาชนรองลงมาตามลำดับคือ สะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน

2.3 ด้านงบประมาณ

อยู่ในระดับน้อย และสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ รองลงมาตามลำดับคือการบริหารจัดการทั่วไป การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ/ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพองบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรมทบทวนมีเพียงพอ และเหมาะสม การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส. ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร

เพียงพอกับสภาพปัจจุบัน และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต

อยู่ในระดับปานกลางและสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาตามลำดับคือมีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยการบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนและฐานเงินเดือน

2.5 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

อยู่ในระดับปานกลางและสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างขวัญกำลังใจรองลงมาตามลำดับคือการเลื่อนขั้นเงินเดือนความดีความชอบมีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือนค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยามมีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติมมีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปีมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีมีเงินโบนัสประจำปีและมีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดามารดา บุตร ภรรยา

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรทั้งหมด 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 เพศที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่าด้านที่แตกต่างกัน มีดังนี้ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อายุที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่า มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

อายุ 17-25 ปี กับอายุ 26-35 ปี

อายุ 26-35 ปี กับอายุ 17-25 ปี กับ 36-45 ปี และกับ 46-59 ปี

อายุ 36-45 ปี กับ 26-35 ปี

อายุ 46-59 ปี กับ 26-35 ปี โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่า มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

สถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสและกับสถานภาพหม้าย

สถานภาพสมรสกับสถานภาพโสดและกับสถานภาพหม้าย

สถานภาพหม้าย กับสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส และกับสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 อาชีพที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 รายได้ที่แตกต่างกันของสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

พบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

8,000-9,000 บาท กับ 10,001-11,000 บาท

9,001-10,000 บาท กับ 11,001-12,000 บาท

10,001-11,000 บาท กับ 8,000-9,000 บาท กับ 11,001-12,000 บาท และกับ 12,001 บาท ขึ้นไป

11,001-12,000 บาท กับ 9,001-10,000 บาท กับ 10,001-11,000 บาท และ 12,001 บาท ขึ้นไป

12,001 บาทขึ้นไป กับ 10,001-11,000 บาท และกับ 11,001-12,000 บาท โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน พบว่า

การปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินเดานั้น ควรมีการจัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วนเพราะในยุคปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่ามี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของกองอาสารักษาดินแดนจะต้องมีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถฝึกทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการตระหนักและใส่ใจในเรื่องการให้บริการแก่ประชาชนที่เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผล ต่อสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

3. เพื่อศึกษาแนวทาง ในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรโดยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์กและคณะทฤษฎีแรงจูงใจของของมาสโลว์ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จทฤษฎีความคาดหวังแนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาเทคนิคและจิตวิทยาในการให้บริการประชาชนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนรวมถึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า

ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 3.08, S.D. = .24)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 3.63, S.D. = .41)และรองลงมาตามลำดับ คือด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 3.61, S.D. = .33) ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตมีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 3.26, S.D. = .31)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 2.51, S.D. = .36)และด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ย(\bar{X})= 2.39, S.D. = .20) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ คงเมือง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ของ สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน : กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด เพชรบูรณ์ ที่ 1 และในส่วนของรายชื่อในแต่ละด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับจากประชาชนและรองลงมาตามลำดับ คือจัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการวางแผน แบ่งงานกันชัดเจน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อร่วมงานความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจ ท่านมีสิทธิในการลาความถี่ของการอยู่เวรยามอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจมีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่และจัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยามด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานที่ตั้งกองร้อยฯ มีความเหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ และความสะดวกในการติดต่องานกับประชาชนรองลงมาตามลำดับคือ สะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วนด้านงบประมาณสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ รองลงมาตามลำดับคือการบริหารจัดการทั่วไป การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพองบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรมทวนมีเพียงพอ และเหมาะสม การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส. ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาตามลำดับคือมีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัว

ผู้บริหาร จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยการบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนและฐานเงินเดือนด้านการสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างขวัญกำลังใจรองลงมาตามลำดับคือการเลื่อนขั้นเงินเดือนความดีความชอบมีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือนค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยามมีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติมมีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปีมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีมีเงินโบนัสประจำปีและมีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดามารดา บุตร ภรรยาซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส เฟิงสุทธ์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องขวัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลสรุปของการวิจัย ดังนี้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีขวัญด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ โดยมีขวัญด้านพึงพอใจงานสูงสุด สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนยังเห็นว่า งานนี้เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีศักดิ์ศรีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน มีลักษณะผสมผสานในความเป็นนายกับ ลูกน้อง และความเป็นพี่เป็นน้อง มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือสิ่งอุปกรณ์และการประชาสัมพันธ์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่น

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตรทั้งหมด 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 เพศมีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ คงเมือง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน : กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด เพชรบูรณ์ ที่ 1

2.2 อายุมีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส เฟิงสุทธ์(2553) ที่ได้

ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 สถานภาพสมรสมีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ คงเมือง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน : กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด เพชรบูรณ์ ที่ 1

2.4 ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ เจริญยุทธ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการได้ผลสรุปของการวิจัย ดังนี้ กองอาสารักษาดินแดนควรได้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนอย่างต่อเนื่อง การสร้างความภาคภูมิใจแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในสถานภาพของคน การปรับปรุงสวัสดิการ การมีแผนส่งใช้กำลังพลที่ชัดเจน ไม่ควรนำสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ไปใช้ในหน้าที่อื่น และรับฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ยังคงมีความรู้สึกภาคภูมิใจตนเองมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การและรู้สึกมั่นคงในชีวิต เมื่ออยู่ในกองอาสารักษาดินแดน

2.5 อาชีพไม่มีผลต่อสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส เพ็งสุทธิ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.6 รายได้มีผลต่อสภาพปัญหา และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งผลของการวิจัยมีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ คงเมือง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน : กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด เพชรบูรณ์ ที่ 1

3. แนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คนพบว่า

การปฏิบัติงานในอนาคตของกองอาสารักษาดินเดานั้น ควรมีการจัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วนเพราะในยุคปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่ามี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของกองอาสารักษาดินแดนจะต้องมีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถฝึกทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการตระหนักและใส่ใจในเรื่องการให้บริการแก่ประชาชนที่เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งผลของการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ เจริญยุทธ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน: กรณีศึกษากองร้อยอาสารักษาดินแดน อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการได้ผลสรุปของการวิจัย ดังนี้ กองอาสารักษาดินแดนควรได้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนอย่างต่อเนื่อง การสร้างความภาคภูมิใจแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในสถานภาพของคน การปรับปรุงสวัสดิการ การมีแผนสั่งใช้กำลังพลที่ชัดเจน ไม่ควรนำสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ไปใช้ในหน้าที่อื่น และรับฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ยังคงมีความรู้สึกภาคภูมิใจตนเองมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การและรู้สึกมั่นคงในชีวิต เมื่ออยู่ในกองอาสารักษาดินแดน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 5 ด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจ ควรมีการจัดระบบงานที่มีการวางแผน แบ่งงานกันชัดเจน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจ สิทธิในการลาความถี่ของการอยู่เวรยามอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติภารกิจมีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่และจัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยาม

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรควรมีการปรับปรุงการทำงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานและมียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน

1.3 ด้านงบประมาณควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุนฝึกอบรมทวนที่เพียงพอ และเหมาะสม การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส. ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่

1.4 ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตควรมีการจัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและฐานเงินเดือน

1.5 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ควรมีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติมมีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปีมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีเงินโบนัสประจำปีและมีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดามารดา บุตร ภรรยา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องถึงสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนอันจะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดความพึงพอใจในการได้รับการบริการของประชาชนมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพปัญหาและภารกิจของกอง

อาสาสมัครดินแดนต่อการให้บริการประชาชนอันสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการให้บริการของกองอาสาสมัครดินแดนต่อการให้บริการประชาชนทั้งในทั้งด้านความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต และด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ คงเมือง. (2547) ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสา
รักษาดินแดนกองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ 1. เอกสารงานวิจัย
โรงเรียนนายอำเภอ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการปกครอง.
- กรมการปกครอง. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร. (2557). การสั่งใช้สมาชิก
อส. ปฏิบัติภารกิจประจำปีงบประมาณ 2557 คำสั่งที่ 7/2556 กรมการ
ปกครอง.
- กรมการปกครอง. กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดระยอง. (2547). การสั่งใช้สมาชิก อส.
ปฏิบัติภารกิจ ประจำปีงบประมาณ 2547 คำสั่งที่ 6/2546.
- กรมการปกครอง. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน. (2546). กำหนดกรอบการสั่งใช้ และ
การปรับเปลี่ยนกำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.
- กรมการปกครอง. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน. (2556). อนุมัติให้บรรจุสั่งใช้
สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเพิ่มเติม.
- มนัส เฟิงสุทธิ. (2547). ขวัญของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี
กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ บก.อส.จ.นครศรีธรรมราช
เอกวิจัยส่วนบุคคล นักศึกษาหลักสูตรนายอำเภอ รุ่นที่ 48 โรงเรียนนายอำเภอ วิทยาลัย
การปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- สมเกียรติ สังข์ขาว. (2548). ความพึงพอใจในงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
ศึกษาเฉพาะกรณี กองร้อยอาสารักษาดินแดน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ 1 และที่ 2.
เอกสารงานวิจัย โรงเรียน นายอำเภอ.กรุงเทพฯ.วิทยาลัยการปกครอง
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2547). พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักอำนวยการอาสารักษาดินแดน. (2556). ข้อบังคับและ ระเบียบกองบัญชาการ กองอาสา
รักษาดินแดน กรุงเทพฯ: กองอาสารักษาดินแดน.
- สุจริต ปัจฉิมนันท์. (2546). สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกับการแก้ไขปัญหาเสพติดใน
สถานการณ์ ปัจจุบัน. กองอาสารักษาดินแดน, 44(1).
- สุพจน์ นวมถนอม. (2547). การปรับอัตรากำลังพลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.
เอกสาร งานวิจัย โรงเรียนนายอำเภอ.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการปกครอง.

Bennis, w. (2004). organization development:its nature, orgins and prospects. reading mass:addison-wesley.

David, C.D.Roger. (2007). coporate, strategy and long-range planning, ann arbor,mich: The ladis press.

Michacl, E. McGill. (2007). organization development for operating Managers, New York: a division of American management association.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล**



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๑(๘)/ว.๐๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายอานวย รุ่งแจ้ง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ รุ่นที่ ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการใช้บริการประชาชน กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร โดยมี ดร.พัฒน์พันธ์ เขตต์กัน เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเข้าเก็บข้อมูลจากสถานที่จริง เพื่อนำมาประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สมหมาย อ้าดองกLOY)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

โทร/โทรสาร ๐ ๕๕๒๔ ๑๗๑๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๙๗๐๒)

ที่ สบพ. ว ๕๐๖/๒๕๕๗

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.วงศกร เจียมเผ่า

ด้วย นายอำนาจ รุ่งแจ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ รุ่นที่ ๒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการใช้บริการประชาชน กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สุดดี เสนอพร

(ดร.สุภรวิดี แหยมคง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๙๗๐๒)

ที่ สบพ. ว ๕๐๖/๒๕๕๗

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.จิรัฏฐ์ สันติวงษ์สกุล

ด้วย นายอานวย รุ่งแจ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ รุ่นที่ ๒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สุภาวดี แหยมคง
(ดร.สุภาวดี แหยมคง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๘๗๐๒)

ที่ สบท. ว ๕๐๖/๒๕๕๗

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ธনীสภา โรจนตระกูล

ด้วย นายอำนาจ รุ่งแจ้ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ รุ่นที่ ๒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒน์พันธ์ เขตต์กัน เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สุภาวดี แหม่มคง
(ดร.สุภาวดี แหม่มคง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
ต่อการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดพิจิตร โดยข้อมูลที่ได้รับเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและกระบวนการในการดำเนินงานตามภารกิจของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คำแนะนำ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอำนาจ รุ่งแจ้ง

นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 17 - 25 ปี

() 2. 26 - 35 ปี

() 3. 36 - 45 ปี

() 4. 46 - 59 ปี

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. การศึกษาสูงสุดในระดับ

() 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษา

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพเสริม

() 1. ไม่ได้ประกอบอาชีพ

() 2. ค้าขาย

() 3. เกษตรกรรม

() 4. รับจ้าง

() 5. อื่นๆ (ระบุ)

6. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่า 8,000 บาท

() 2. 8,001 - 9,000 บาท

() 3. 9,001 - 10,000 บาท

() 4. 10,001 - 11,000 บาท

() 5. 11,001 - 12,000 บาท

() 6. 12,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชนในเขต จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- มากที่สุด = 5
- มาก = 4
- ปานกลาง = 3
- น้อย = 2
- น้อยที่สุด = 1

ข้อ	สภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ระดับความคิดเห็น								
		5	4	3	2	1				
ด้านความพึงพอใจ										
1.	รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ									
2.	ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับจากประชาชน									
3.	ความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์									
4.	จัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการวางแผน แบ่งงานกันชัดเจน									
5.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน									
6.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจมีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่									
7.	ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจ									
8.	ความถี่ของการอยู่เวรยาม									
9.	จัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยาม									
10.	ท่านมีสิทธิในการลา									

ข้อ	สภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร						
11.	สถานที่ตั้งกองร้อยฯ มีความเหมาะสมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่					
12.	สะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน					
13.	ความสะดวกในการติดต่อกับประชาชน					
14.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
15.	ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา					
16.	ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงาน					
17.	มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่					
18.	มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน					
19.	มียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน					
20.	มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
ด้านงบประมาณ						
21.	การบริหารจัดการทั่วไป					
22.	การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ/ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอ					
23.	การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอ					
24.	เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
25.	งบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรมทบทวนมีเพียงพอ และเหมาะสม					
26.	ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน					
27.	ค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพอ					
28.	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่					
29.	ค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ					
30.	สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส.					

ข้อ	สภาพปัญหาและภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต						
31.	เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
32.	ฐานเงินเดือน					
33.	จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม					
34.	การบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน					
35.	ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
36.	สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน					
37.	มีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน					
38.	มีความมั่นคงในการทำงาน					
39.	มีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร					
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ						
40.	การประกาศยกย่องชมเชย					
41.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนความดีความชอบ					
42.	มีเงินโบนัสประจำปี					
43.	มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี					
44.	มีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร ภรรยา					
45.	มีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปี					
46.	มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติม					
47.	มีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือน					
48.	ค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยาม					

ตอนที่ 3 ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
ท่านจะมีแนวทางพัฒนาคุณภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้
บริการประชาชน จังหวัดพิจิตร อย่างไร

1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) ด้านงบประมาณ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3.1 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน เช่นความพร้อมเพรียงในการปฏิบัติภารกิจ มีความเสียสละให้กัน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

4.1 มีการลาพักผ่อนประจำปี ลากิจลาบวช ปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน การยกย่อง
ชมเชย และการได้รับสวัสดิการต่างๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5) ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6) ข้อเสนอแนะต่างๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือ

การศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการ
ประชาชน : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความ
เที่ยงตรงของตัวแปรต่อข้อความในการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาสภาพปัญหา
และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการให้บริการประชาชน ในเขตจังหวัดพิจิตร
โดยข้อมูลที่ได้รับเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อันจะ
นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพ และกระบวนการในการดำเนินงานตามภารกิจของกองบังคับการกอง
อาสารักษาดินแดนจังหวัดพิจิตร

ขอให้ท่านประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องว่างของแบบประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์
ได้แนบมาตามที่ท่านเห็นสมควรตามเกณฑ์ต่อไป

- + 1 เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดระดับความคิดเห็นนั้นได้
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้น วัดระดับความคิดเห็น
- 1 เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อความนั้น วัดระดับความคิดเห็นนั้นไม่ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นายอำนาจ รุ่งแจ้ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 17 - 25 ปี

() 2. 26 - 35 ปี

() 3. 26 - 45 ปี

() 4. 46 - 59 ปี

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. การศึกษาสูงสุดในระดับ

() 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษา

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพเสริม

() 1. ไม่ได้ประกอบอาชีพ

() 2. ค้าขาย

() 3. เกษตรกรรม

() 4. รับจ้าง

() 5. อื่นๆ (ระบุ)

6. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่า 8,000 บาท

() 2. 8,001 - 9,000 บาท

() 3. 9,001 - 10,000 บาท

() 4. 10,001 - 11,000 บาท

() 5. 11,001 - 12,000 บาท

() 6. 12,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
ต่อการให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่านมีความเห็นต่อข้อความ
นั้นอย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกเพียงข้อละ 1 แห่ง

ข้อ	สภาพปัญหา และภารกิจ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ความคิดเห็น			IOC
		+1	0	-1	
ด้านความพึงพอใจ					
1.	รายได้เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ				
2.	ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับจากประชาชน				
3.	ความสำเร็จในการทำงาน/ การปฏิบัติงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์				
4.	จัดแบ่งงานให้ชัดเจน/ มีระบบงานที่มีการวางแผน แบ่ง งานกันชัดเจน				
5.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน				
6.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจมีเพียงพอและ เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่				
7.	ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติภารกิจ				
8.	ความถี่ของการอยู่เวรยาม				
9.	จัดให้มีอาหารขณะอยู่เวรยาม				
10.	ท่านมีสิทธิในการลา				
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
11.	สถานที่ตั้งกองร้อยฯ				
12.	สะดวกสบายในการทำงาน				
13.	ความสะดวกในการติดต่อกับประชาชน				
14.	การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน				
15.	ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา				
16.	ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระ ในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการทำงาน				
17.	มีกำลังพลที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่				

ข้อ	สภาพปัญหา และภารกิจ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ความคิดเห็น			IOC
		+1	0	-1	
ด้านความพึงพอใจ					
18.	มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน				
19.	มียานพาหนะในการออกปฏิบัติงานเร่งด่วน				
20.	มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน				
ด้านงบประมาณ					
21.	การบริหารจัดการทั่วไป				
22.	การจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ/ งบประมาณในการจัดซื้ออย่างเพียงพอ				
23.	การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอ				
24.	เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ				
25.	งบประมาณในการสนับสนุนฝึกอบรมทบทวนมีเพียงพอ และเหมาะสม				
26.	ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรเพียงพอกับสภาพปัจจุบัน				
27.	ค่าอาหารขณะอยู่เวรยามมีเพียงพอ				
28.	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่				
29.	ค่าชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ				
30.	สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนหาความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก อส.				
ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคต					
31.	เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย				
32.	ฐานเงินเดือน				
33.	จัดแบ่งสายงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม				
34.	การบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน				
35.	ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ				
36.	สภาพการทำงานมีความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน				
37.	มีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน				
38.	มีความมั่นคงในการทำงาน				
39.	มีการนิเทศงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร				

ข้อ	สภาพปัญหา และภารกิจ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	ความคิดเห็น			IOC
		+1	0	-1	
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ					
40.	การประกาศยกย่องชมเชย				
41.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนความดีความชอบ				
42.	มีเงินโบนัสประจำปี				
43.	มีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี				
44.	มีคำรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร ภรรยา				
45.	มีเงินทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดีเป็นประจำทุกปี				
46.	มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อหารายได้เพิ่มเติม				
47.	มีชุดเครื่องแบบแจกทุก 6 เดือน				
48.	ค่าอาหารครบ 3 มื้อขณะอยู่เวรยาม				
49.	มีที่พักอาศัย (เรือนนอน) หลังจากเข้า และออกเวรยาม				

ตอนที่ 3 ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
ท่านจะมีแนวทางพัฒนาคุณภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต่อการให้
บริการประชาชน จังหวัดพิจิตร อย่างไร

1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

3) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3.1 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่นความพร้อมเพรียงในการปฏิบัติภารกิจ มีความเสียสละให้กัน

4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

4.1 มีการลาพักผ่อนประจำปี ลากิจลาบวช ปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน การยกย่องชมเชย และการได้รับสวัสดิการต่างๆ

5) ด้านแนวทางการปรับปรุงในอนาคตอย่างไร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(ลงชื่อ).....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ**

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	2	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	1	0	1	2	0.6	ใช้ได้

26	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47	1	1	1	3	1	ใช้ได้
48	1	1	1	3	1	ใช้ได้
49	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

Reliability Analysis – Scale (Alpha)

Item – Total Statistics

ตารางแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	145.57	127.803	.606	.871
b2	144.09	137.080	-.098	.882
b3	144.19	133.282	.158	.878
b4	144.18	132.638	.199	.877
b5	144.18	128.142	.511	.872
b6	145.56	124.064	.643	.869
b7	144.26	127.208	.616	.871
b8	145.55	133.584	.238	.877
b9	145.92	132.903	.221	.877
b10	144.98	132.645	.168	.878
c1	143.85	127.122	.737	.870
c2	143.86	126.706	.747	.870
c3	143.85	126.989	.747	.870
c4	144.08	123.506	.772	.867
c5	144.30	127.935	.576	.872
c6	144.78	127.969	.463	.873
c7	145.94	128.141	.399	.874
c8	146.17	130.407	.396	.874
c9	146.33	129.071	.525	.873
c10	145.13	139.011	-.198	.885
d1	145.49	132.549	.397	.875
d2	145.87	127.635	.686	.871
d3	146.43	133.727	.367	.876
d4	146.43	134.536	.248	.877

d5	146.41	134.808	.189	.877
d6	146.50	130.846	.542	.873
d7	146.09	139.984	-.349	.884
d8	146.52	131.342	.517	.874
d9	144.42	134.466	.051	.881
d10	146.46	129.792	.544	.873
e1	145.49	131.358	.446	.874
e2	146.07	129.594	.432	.874
e3	144.90	137.421	-.129	.882
e4	145.68	134.838	.078	.879
e5	145.46	129.662	.501	.873
e6	145.18	126.425	.609	.871
e7	145.04	124.067	.689	.869
e8	144.32	134.968	.044	.880
e9	144.60	128.348	.387	.874
f1	143.97	132.419	.213	.877
f2	144.86	133.111	.073	.883
f3	146.71	131.811	.206	.878
f4	146.46	129.860	.199	.880
f5	146.84	133.219	.183	.877
f6	146.38	125.444	.677	.869
f7	146.24	124.221	.687	.869
f8	145.95	132.967	.155	.878
f9	146.07	129.766	.367	.875

Reliability Coefficient 48 items

Cases = 30

Alpha = .87

Standardized item alpha = .88

ภาคผนวก ค

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกอาสาสมัครชาติินแดน

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน

พระราชบัญญัติ
กองอาสาสมัครรักษาดินแดน
พ.ศ.2497

ภูมิพลอดุลยเดชปร.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 10กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497

เป็นปีที่ 10ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาผู้แทนราษฎรดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองอาสาสมัครรักษาดินแดน พ.ศ. 2497

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปและจะใช้บังคับในท้องที่ใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 3เมื่อได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับในท้องที่ใด บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่น ๆ ซึ่งมีข้อความแย้งหรือขัดต่อพระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับในท้องที่นั้น

หมวด 1

การจัดตั้งกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

มาตรา 4 ให้จัดตั้งกองอาสาสมัครรักษาดินแดนเป็นองค์การขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคลเรียกว่า “กองอาสาสมัครรักษาดินแดน”

มาตรา 5 กองอาสาสมัครรักษาดินแดนแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ

- (1) ส่วนกลาง
- (2) ส่วนภูมิภาค

มาตรา 6 ให้มีกรรมการคณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนและไม่เกินยี่สิบคน เรียกว่า “คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดน” ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นรองประธานโดยตำแหน่ง ส่วนกรรมการอื่น เลขานุการและรองเลขานุการนั้นให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี

มาตรา 7 คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนมีอำนาจและหน้าที่จัดและดำเนินงานกองอาสารักษาดินแดนโดยทั่วไปตามนโยบายและวิชาทางเทคนิคของสภาความมั่นคงแห่งชาติและวางระเบียบและข้อบังคับสำหรับกองอาสารักษาดินแดนดังต่อไปนี้

(1) กำหนดวิธีรับสมัครวิธีคัดเลือก และการให้ออกจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

(2) กำหนดยศ ชั้นของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

(3) กำหนดเหล่าของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

(4) กำหนดหลักสูตรการอบรม และการฝึก

(5) กำหนดการใช้จ่ายและงบประมาณของกองอาสารักษาดินแดน

(6) กำหนดการเก็บ รักษาและการใช้อาวุธ

มาตรา 8 กองอาสารักษาดินแดนส่วนภูมิภาคประกอบด้วยกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และกองอาสารักษาดินแดนอำเภอตามชื่อท้องที่ที่ได้ประกาศตั้งขึ้น

มาตรา 9 ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ตลอดจนอำนาจการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยในกองอาสารักษาดินแดนให้กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา 10 วินัยและการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยของเจ้าหน้าที่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 11 การเข้าเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนให้กระทำโดยวิธีรับสมัครผู้อาสาแต่ถ้าในท้องที่ใดไม่มีบุคคลสมัคร หรือมีบุคคลสมัครไม่เพียงพอตามความต้องการจะกำหนดให้ท้องที่นั้นมีการเรียกบุคคลให้สมัครเพื่อคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกโดยพระราชกฤษฎีกาก็ได้ และให้ถือว่าผู้ที่ได้รับสมัครหรือได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้นับแต่วันที่ได้รับสมัครหรือได้รับการคัดเลือก

มาตรา 12 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต้องมีคุณสมบัติและลักษณะดังนี้

(1) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิก

(2) มีสัญชาติไทย

- (3) มีอายุตั้งแต่ 17 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (4) มีร่างกายสมบูรณ์และสมควรแก่การเป็นสมาชิกของอาสาสมัครรักษาดินแดน
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ไม่เป็นพระภิกษุสามเณร หรือนักบวชแห่งศาสนาใด
- (7) ไม่เป็นสมาชิกของอาสาสมัคร
- (8) ไม่เป็นทหารหรือตำรวจประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- (9) ไม่เป็นผู้มีพฤติการณ์อันเป็นที่รังเกียจ เช่น เป็นคนเสเพลอันธพาลหรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นผู้มีสันดานเป็นผู้ร้ายเป็นต้น

มาตรา 13 ข้าราชการที่เป็นสมาชิกของอาสาสมัครรักษาดินแดนจะปฏิบัติหน้าที่ของกองอาสาสมัครรักษาดินแดนได้ในเมื่อไม่ติดราชการจำเป็น

มาตรา 14 สมาชิกของอาสาสมัครรักษาดินแดนมี 3 ประเภทคือ

- (1) ประเภทสำรองคือสมาชิกที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดและอบรม
- (2) ประเภทประจำกองคือสมาชิกที่ได้รับการฝึกหัดและอบรม และบรรจุอยู่ใน

อัตรากำลัง

- (3) ประเภทกองหนุนคือสมาชิกที่ได้ปลดออกจากประจำกอง

มาตรา 15 การรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกของอาสาสมัครรักษาดินแดนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อรับสมัครหรือคัดเลือก

หมวด 2

อำนาจหน้าที่ของกองอาสาสมัครรักษาดินแดน

มาตรา 16 กองอาสาสมัครรักษาดินแดนมีหน้าที่

- (1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก
- (2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือ
- (3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม
- (4) ป้องกันการกระทำความผิดรับฟัง และรายงานข่าว
- (5) ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลัง

ตำรวจ

ข้าศึก

(6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อ
จำเป็น

มาตรา 17 เจ้าหน้าที่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีหน้าที่

- (1) กระทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบ
- (2) ปฏิบัติตามหน้าที่ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 18 ผู้บังคับบัญชามีอำนาจที่จะสั่งใช้กำลังของกองอาสารักษาดินแดนให้
ทำการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 19 เมื่อประกาศใช้กฎอัยการศึกในท้องที่ได้ให้เจ้าหน้าที่และสมาชิกกอง
อาสารักษาดินแดนอยู่ในบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร

หมวด 3

ธงประจำกอง เครื่องหมายและเครื่องแบบ

มาตรา 20 ให้มีธงประจำกองและเครื่องหมายสำหรับกองอาสารักษาดินแดนกับ
เครื่องแบบสำหรับสมาชิกตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4

การอบรมและการฝึก

มาตรา 21 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต้องเข้ารับการอบรม การฝึกหัดและการ
ฝึกซ้อมตามหลักสูตรและระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนกำหนด

มาตรา 22 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ถูกเรียกเข้ารับการอบรมการฝึกหัด
และการฝึกซ้อม ตามหลักสูตรของกองอาสารักษาดินแดนก็ดีหรือในเวลาปฏิบัติหน้าที่ก็ดีให้
ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างให้ความสะดวกแก่สมาชิกไม่ตัดเงินรายเดือนหรือค่าจ้างภายใน
กำหนดเวลาไม่เกินสองเดือนและไม่ตัดรอนสิทธิอันควรได้ของสมาชิกเหล่านั้น

หมวด 5

สิทธิของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 23 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประเภทประจำกองอาจได้รับสิทธิบางประการตลอดระยะเวลาที่ยังประจำกองอยู่ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนกำหนด

มาตรา 24 เมื่อสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่จะได้รับการรักษาพยาบาลตามที่คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนกำหนด

มาตรา 25 เมื่อสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประสบอันตรายถึงชีวิตหรือพิการทุพพลภาพเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับบำนาญพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญโดยอนุโลม

หมวด 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 26 ผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในพระราชกฤษฎีกาซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา 27 ผู้ใดแต่งเครื่องแบบ หรือประดับ หรือใช้ธงหรือเครื่องหมายที่กำหนดขึ้นตามบทบัญญัติในมาตรา 20 โดยไม่มีสิทธิที่จะแต่ง ประดับหรือใช้ มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา 28 ผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติในมาตรา 22 มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือทั้งปรับทั้งจำ

หมวด 7

เบ็ดเตล็ด

มาตรา 29 เจ้าหน้าที่หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในระหว่างทำการตามหน้าที่ให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายลักษณะอาญา

มาตรา 30 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่วางระเบียบและออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพล ป.พิบูลสงคราม

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การป้องกันประเทศชาติในสถานการณ์สงครามปัจจุบันเป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคนที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือและจะต้องได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและจัดหน่วยการบังคับบัญชาเตรียมไว้แต่เวลาปกติ

พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2504

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 มาตรา 7 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนมีอำนาจหน้าที่จัดและดำเนินงานกองอาสารักษาดินแดนตามนโยบายและวิชาการทางเทคนิคของสภาป้องกันราชอาณาจักรแต่บัดนี้สภาป้องกันราชอาณาจักรต้องถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2502 แล้ว สมควรแก้ไขพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ให้สอดคล้องกันด้วยนอกจากนี้สมควรให้กองอาสารักษาดินแดนขึ้นอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงกลาโหมร่วมกันและเพิ่มอำนาจและหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนในการกำหนดเหล่าของกองอาสารักษาดินแดนและกำหนดหน้าที่กองอาสารักษาดินแดนเพิ่มขึ้น

พระราชบัญญัติวินัยกองอาสารักษาดินแดน

พ.ศ. 2509

ในพระปรมาภิไธย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

สังวาลย์

ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

ให้ไว้ ณ วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2509

เป็นปีที่ 21 ในรัชกาลปัจจุบัน

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยวินัยกองอาสารักษาดินแดน
พระมหากษัตริย์โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภาจึงมีพระ
บรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่าพระราชบัญญัติวินัยกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2509

มาตรา 2 (1) พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

วินัย

มาตรา 4 วินัยคือการศึกษาที่ต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและแบบธรรมเนียม
ของกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 5 ผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเฉพาะในขณะ
รวมกันอยู่เป็นหมู่หมวดกองร้อยหรือในเวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่ต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ใน
หมวดนี้โดยเคร่งครัดผู้กระทำความผิดวินัยต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 2

มาตรา 6 การกระทำความผิดวินัยให้รวมถึงการกระทำต่อไปนี้ด้วยคือ

- (1) ดื้อดึงขัดขืนหลีกเลี่ยงหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่
- (2) ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
- (3) ไม่รักษามรรยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของกองอาสารักษาดินแดน
- (4) ก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีในกองอาสารักษาดินแดน

- (5) เกียจคร้านละทิ้งหรือเดินเล็ดต่อหน้าที่
- (6) กล่าวเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ใช้กิริยาวาจาไม่สมควรหรือประพฤติไม่สมควร
- (8) ไม่ตักเตือนสั่งสอนหรือไม่ลงทัณฑ์ผู้อยู่ในบังคับบัญชาที่กระทำผิดตามโทษานุโทษ
- (9) เสพสุรายาเมาจนเสียกิริยาหรือเสพยาเสพติดให้โทษ
- (10) กระทำด้วยประการใดๆ เป็นเชิงบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางทำให้เสียวินัยกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 7 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอดส่องอบรมเจ้าหน้าที่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตนอยู่ในวินัยโดยเคร่งครัด

หมวด 2

การลงทัณฑ์

มาตรา 8 ทัณฑ์ที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยมีสามสถาน

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ทัณฑ์กรรม
- (3) กักบริเวณ

มาตรา 9 ภาคทัณฑ์ใช้สำหรับลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยแต่มีเหตุอันควรปรานีโดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏไว้เป็นหนังสือและจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 10 ทัณฑ์กรรมใช้สำหรับลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยโดยให้ทำงานสุขาภิบาลงานโยธาหรืองานอื่นทำนองเดียวกันเพิ่มจากหน้าที่ประจำซึ่งตนจะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว

มาตรา 11 กักบริเวณใช้สำหรับลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยโดยกักตัวไว้ในบริเวณหนึ่งบริเวณใดตามแต่จะกำหนดให้

มาตรา 12 ห้ามลงทัณฑ์อย่างอื่นนอกจากทัณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 8 และให้ลงทัณฑ์ได้เพียงสถานเดียว

มาตรา 13 ผู้ใดมีอำนาจเป็นผู้ลงทัณฑ์ชั้นใดและผู้ใดเป็นผู้รับทัณฑ์ชั้นใดให้เป็นไปตามตารางชั้นผู้ลงทัณฑ์และผู้รับทัณฑ์และตารางกำหนดทัณฑ์ทำยพระราชบัญญัตินี้ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้รักษาการแทนหรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งใดให้ถือเสมือนเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนั้นแต่ถ้าผู้นั้นมียศตั้งแต่ชั้นนายหมูลงมาจะใช้อำนาจของตำแหน่งผู้บังคับหมวดขึ้นไปในการลงทัณฑ์ดังกล่าวไม่ได้ผู้ที่เป็นที่ยศชั้นใดให้ถือเสมือนมียศชั้นนั้น

มาตรา 14 ผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเฉพาะในเวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดนให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารเป็นผู้มีอำนาจลงทัณฑ์ตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารผู้ใดจะมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นใดมีอำนาจเป็นผู้ลงทัณฑ์ชั้นใดให้ถือเกณฑ์ตามตารางเกณฑ์เทียบชั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารผู้มีอำนาจลงทัณฑ์ท้ายพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 15 ก่อนที่จะลงทัณฑ์ผู้ใดให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อยสามคนเพื่อทำการสอบสวนผู้เป็นประธานกรรมการต้องมีศรัทธาสูงกว่าผู้ถูกสอบสวนและผู้ที่เป็นกรรมการต้องมีศรัทธาไม่ต่ำกว่าผู้ถูกสอบสวนในกรณีที่ผู้กระทำผิดได้กระทำผิดต่อหน้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงทัณฑ์หรือได้รับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชานั้นให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงทัณฑ์สั่งลงทัณฑ์ได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

มาตรา 16 การสั่งลงทัณฑ์ผู้ใดต้องพิจารณาให้ได้ความชัดเสียก่อนว่าผู้นั้นได้กระทำผิดจริงแล้วจึงสั่งลงทัณฑ์ตามควรแก่ความผิดนั้นและในคำสั่งลงทัณฑ์ให้แสดงความผิดว่ากระทำผิดวินัยตามมาตราใดและข้อใด

มาตรา 17 การสั่งลงทัณฑ์ผู้มียศตั้งแต่ชั้นนายหมวดขึ้นไปให้ผู้สั่งลงทัณฑ์รายงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการ

มาตรา 18 ถ้าผู้กระทำผิดจะต้องได้รับทัณฑ์เกินกว่าอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาชั้นใดจะสั่งลงทัณฑ์ได้ให้รายงานชี้แจงแสดงความผิดของผู้กระทำผิดตลอดจนความเห็นในการที่จะสั่งลงทัณฑ์เสนอไปตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงทัณฑ์ได้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานั้นพิจารณาสั่งการต่อไป

มาตรา 19 เมื่อผู้มีอำนาจได้สั่งลงทัณฑ์ผู้ใดแล้วผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือผู้สั่งลงทัณฑ์อาจสั่งเพิ่มทัณฑ์ลดทัณฑ์หรือยกทัณฑ์เสียก็ได้ในกรณีสั่งเพิ่มทัณฑ์ทัณฑ์ที่สั่งเพิ่มขึ้นนั้นรวมกับทัณฑ์ที่สั่งไว้แล้วต้องไม่เกินอำนาจของผู้ที่สั่งเพิ่ม

หมวด 3

การร้องทุกข์

มาตรา 20 เมื่อผู้อยู่ในบังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหรือสั่งลงทัณฑ์ในทางที่ผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือผิดกฎหมายระเบียบแบบธรรมเนียมหรือวินัยกองอาสารักษาดินแดนหรือเห็นว่าตนเสียหายประโยชน์หรือสิทธิตามที่ควรได้ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นได้ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ทราบชัดว่าตนได้รับความเดือดร้อนจากผู้ใดให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา

โดยตรงของตนเพื่อเสนอต่อไปตามลำดับชั้นจนถึงผู้ที่ส่งการไต่สวนและแก้ไขความเดือดร้อนนั้นได้

มาตรา 21 การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือมีรายละเอียดและเหตุผลโดยชัดเจนพร้อมด้วยลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์คำร้องทุกข์ฉบับใดไม่มีลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์จะรับพิจารณามีได้แต่ถ้าร้องทุกข์ด้วยวาจาให้ผู้รับคำร้องทุกข์บันทึกข้อความสำคัญของเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นไว้พร้อมกับลงวันเดือนปี และลายมือชื่อผู้รับคำร้องทุกข์แล้วอ่านให้ผู้ร้องทุกข์ฟังตามที่จดไว้และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อไว้

มาตรา 22 การร้องทุกข์จะกระทำได้แต่สำหรับตนเองเท่านั้นห้ามร้องทุกข์แทนผู้อื่นและห้ามลงชื่อรวมกันหรือเข้ามาร้องทุกข์พร้อมกันหลายคนและห้ามประชุมกันเพื่อหารือเรื่องจะร้องทุกข์

มาตรา 23 ห้ามร้องทุกข์ในเวลาที่ตนกำลังเข้าแถวหรือในขณะที่กำลังทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดและห้ามร้องทุกข์ก่อนยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่ที่มีเหตุร้องทุกข์เกิดขึ้น

มาตรา 24 ห้ามร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาลงทัณฑ์หนักเกินไปถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชานั้นมิได้ลงทัณฑ์เกินอำนาจที่จะกระทำได้ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 2

มาตรา 25 เมื่อผู้ใดร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบดังกล่าวแล้วและเวลาล่วงผ่านไปเจ็ดวันยังมีได้รับคำชี้แจงประการใดทั้งความเดือดร้อนก็ยังไม่ปลดเปลื้องไปให้ร้องทุกข์ใหม่ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงถัดขึ้นไปเป็นลำดับอีกและในการร้องทุกข์ครั้งนี้ให้ชี้แจงด้วยว่าได้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นใดมาแล้วแต่เมื่อใด

มาตรา 26 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำร้องทุกข์รีบไต่สวนและแก้ความเดือดร้อนหรือชี้แจงให้ผู้ร้องทุกข์เข้าใจโดยด่วนจะเพิกเฉยเสียไม่ได้ผู้ใดเพิกเฉยให้ถือว่ากระทำผิดวินัยกองอาสารักษาดินแดน

มาตรา 27 เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำร้องทุกข์ได้ชี้แจงแก่ผู้ร้องทุกข์แล้วหากผู้ร้องทุกข์ยังไม่หมดสงสัยก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปได้ในการร้องทุกข์ครั้งนี้ให้ชี้แจงด้วยว่าได้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นใดและได้รับคำชี้แจงอย่างไร

มาตรา 28 ในกรณีที่ปรากฏว่าข้อความที่ร้องทุกข์เป็นความเท็จหรือการร้องทุกข์กระทำไปโดยฝ่าฝืนบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าผู้ร้องทุกข์กระทำผิดวินัยกองอาสารักษาดินแดน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพลถนอมกิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

ตารางชั้นผู้ลงทัณฑ์และผู้รับทัณฑ์

ตำแหน่ง	เป็นผู้ลงทัณฑ์ ชั้น	เป็นผู้รับทัณฑ์ ชั้น
ผู้บัญชาการ	1	-
รองผู้บัญชาการ	2	-
ผู้ช่วยผู้บัญชาการ	3	-
ผู้บังคับการจังหวัด	4	ก
รองผู้บังคับการจังหวัด	5	ข
ผู้บังคับกองร้อย	6	ค
รองผู้บังคับกองร้อย	7	ง
ผู้บังคับหมวด	8	จ
จำกองร้อย	-	ฉ
ผู้บังคับหมู่	-	ช
สมาชิกประเภทประจำกอง	-	ซ

ตารางเกณฑ์เทียบชั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร

ผู้มีอำนาจลงโทษตามมาตรา ๑๔

ตำแหน่ง	เกณฑ์เทียบ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม	ผู้บัญชาการ
แม่ทัพ	รองผู้บัญชาการ
ผู้บัญชาการกองพลผู้บังคับการกองเรือ	
ผู้บัญชาการกองพลปืน	ผู้ช่วยผู้บัญชาการ
ผู้บังคับการกรมผู้บังคับหมวดเรือ	
ผู้บังคับกองปืน	ผู้บังคับการจังหวัด
ผู้บังคับกองพัน ผู้บังคับการเรือชั้น๑	
ผู้บังคับฝูงปืน หรือผู้บังคับการเรือชั้น๒	รองผู้บังคับการจังหวัด
ต้นเรือชั้น ๑ ผู้บังคับหมวดปืนชั้น๑	
ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการเรือชั้น๓	
ต้นเรือชั้น ๒ ผู้บังคับหมวดปืนชั้น๒	ผู้บังคับกองร้อย
ผู้บังคับหมวด ต้นเรือชั้น ๓ผู้บังคับ หมวดปืนชั้น ๓	รองผู้บังคับกองร้อย

ตารางกำหนดทัศนคติ

ผู้ส่งทัศนคติ	ทัศนทกรรม			กักบริเวณ							
	ผู้รับทัศนคติ			ผู้รับทัศนคติ							
	ชั้น ฉ	ชั้น ช	ชั้น ซ	ชั้น ก	ชั้น ข	ชั้น ค	ชั้น ง	ชั้น จ	ชั้น ฉ	ชั้น ช	ชั้น ซ
	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน	วัน
ชั้น 1	3	3	3	20	30	45	60	60	90	90	120
ชั้น 2	3	3	3	15	20	30	45	45	60	60	90
ชั้น 3	3	3	3	7	20	15	20	20	45	45	60
ชั้น 4	3	3	3	-	-	3	7	7	15	15	20
ชั้น 5	3	3	3	-	-	-	5	5	10	10	15
ชั้น 6	2	2	2	-	-	-	3	3	7	7	10
ชั้น 7	-	2	2	-	-	-	-	-	3	3	7
ชั้น 8	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	5

หมายเหตุ

- กำหนดทัศนคติในตารางนี้ คือกำหนดที่สูงที่สุดผู้ส่งทัศนคติจะส่งเกินกำหนดนี้ไม่ได้แต่ต่ำกว่าได้
- ทัศนทกรรมที่กำหนดไว้เป็นวัน ๆ หมายความว่า ทำทัศนทกรรมทุก ๆ วันจนกว่าจะครบกำหนดในวันหนึ่งนั้นผู้ที่ส่งลงทัศนคติจะกำหนดทัศนทกรรมได้ไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมงแต่ถ้าให้อยู่เวรยามในวันหนึ่งต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาอยู่เวรยามตามปกติผู้ใดจะส่งลงทัศนทกรรมให้กำหนดโดยชัดเจนว่า ทัศนทกรรมกี่วันวันละกี่ชั่วโมง

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง อส. ปทุมธานีผู้เข้ารับการฝึกทบทวนทางยุทธวิธีสมาชิก อส.
ปทุมธานี ผู้เข้ารับการทบทวนยุทธวิธีสมาชิก อส.(จชต.) รุ่น 1 ประจำปี 2556



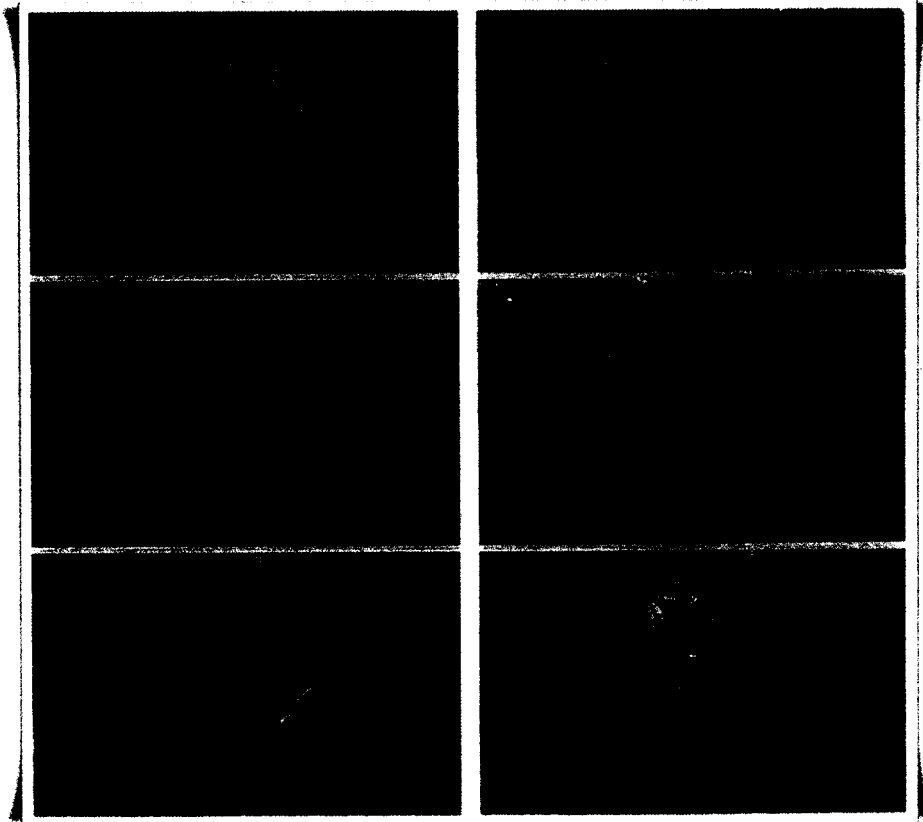
ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

เมื่อวันจันทร์ที่ 5 สิงหาคม 2556 นายกองเอก อภิชาติ เทียวพานิช รองหัวหน้าฝ่าย
อำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดง/รองอธิบดีกรมการปกครองได้เดินทางไป
ปทุมธานี ผู้เข้ารับการฝึกทบทวนยุทธวิธีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดงในพื้นที่จังหวัดชายแดน
ภาคใต้ รุ่นที่ 1 ประจำปี 2556 ณ กองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ ค่ายท่านมูก อ.สะเดา

จ.สงขลา ทั้งนี้ การฝึกอบรมดังกล่าว จะแบ่งการฝึกเป็น 4 รุ่น รุ่นละ 250 จำนวน 2 รุ่น รวมยอดผู้
เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น จำนวน 900 นาย ห้างการฝึก ระหว่างวันที่ 5-30 สิงหาคม 2556

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง อส. (จชต.) ฝึกภาคสนามหลักสูตรจัดตั้งฯ รุ่น 15



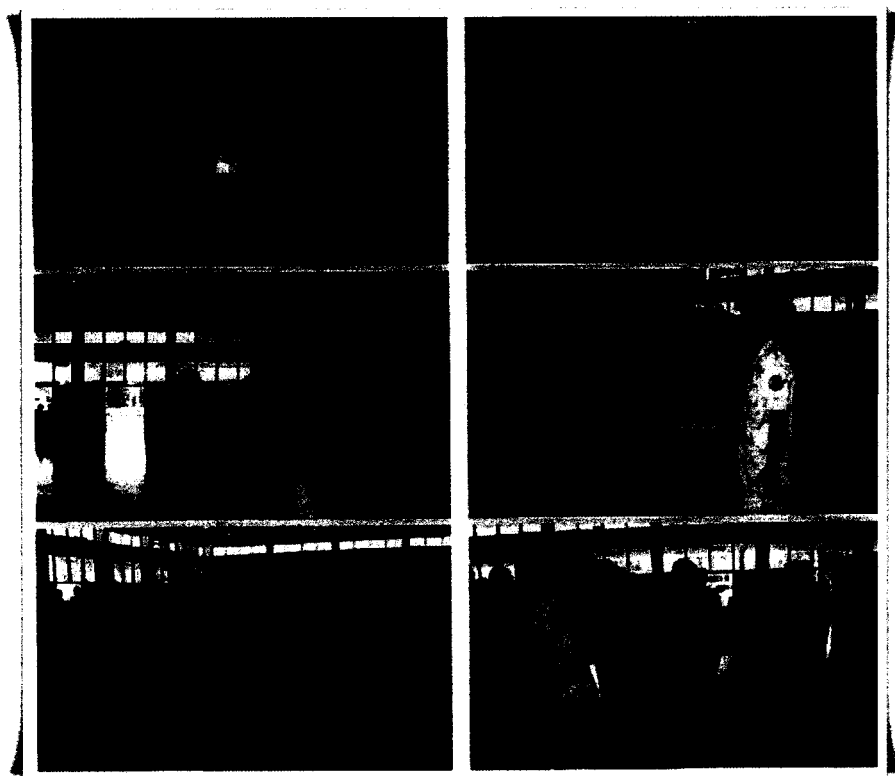
ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2556 นายกองเอก อภิชาติ เทียวพานิช รองหัวหน้าฝ่าย
อำนวยการ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน/รองอธิบดีกรมการปกครอง พร้อมด้วย นายกอง
ตรี บุญเพ็ญ วิจิตรกุลไทย หัวหน้าแผนก กองยุทธการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน และ
คณะจากกองอาสารักษาดินแดน ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสมาชิก อส. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัด
ชายแดน และคณะจากกองอาสารักษาดินแดน ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสมาชิก อส.ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 120 คนในการฝึกอบรมภาคสนาม หลักสูตรจัดตั้งทดแทนสมาชิก อ.ส.(จชต.)รุ่นที่ 15 ประจำปี 2556

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง นรต. เป็นประธานพิธีปิดหลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อ.ส.(จชต.) รุ่น 15 ประจำปี 2556



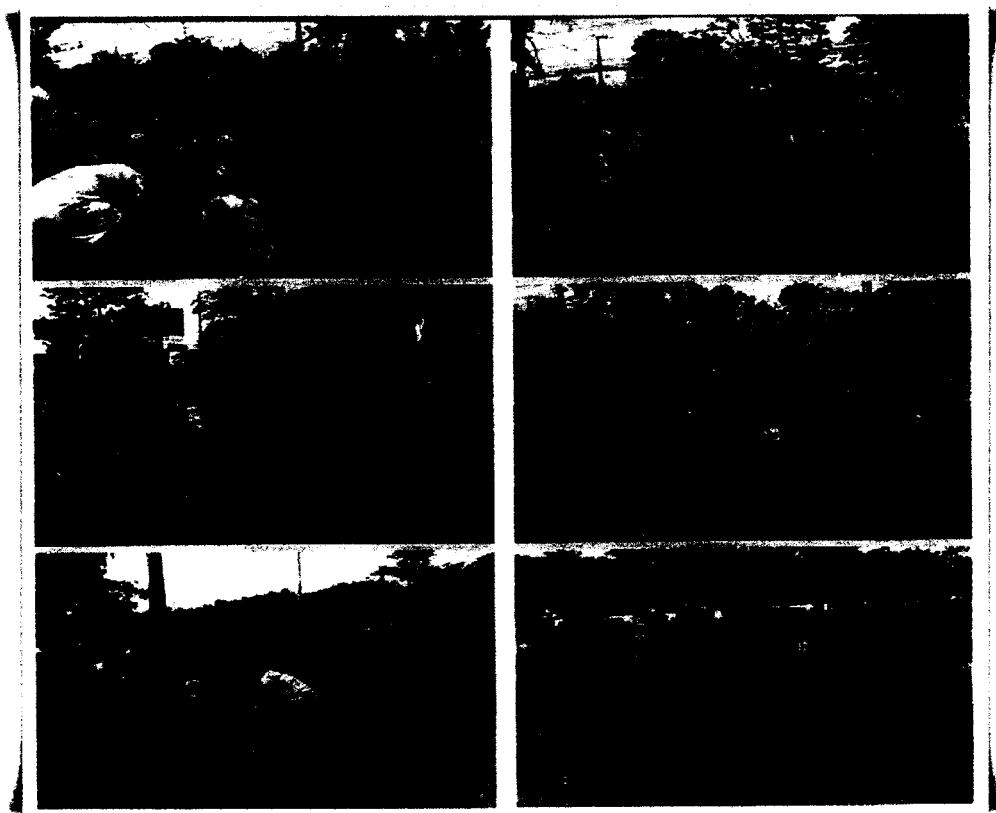
ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

เมื่อวันอังคารที่ 30 กรกฎาคม ๒๕๕๖ พลตรี เฉลิมพล ธรรมสุนทร เสนาธิการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ได้เดินทางไปเป็นประธานในพิธีมอบประกาศนียบัตรและปิดการฝึกอบรมหลักสูตรจัดตั้งและทดแทนสมาชิก อ.ส.(จชต.)รุ่นที่ 15 ประจำปี 2556 ณ หอประชุมโรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ตำบลชนริชต์ อ.ปรานบุรี

จ.ประจวบคีรีขันธ์พร้อมนี้ นายกองเอก จรัญ ชยัน ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายหน้าอำนาจการ
 กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน/ผู้อำนวยการสำนักการกองอาสารักษาดินแดน และคณะ
 จากกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน/อำนาจการสำนักอำนาจการกองอาสารักษาดินแดน และ
 คณะจากกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ร่วมเดินทางไปเข้าร่วมในพิธีปิดการฝึกอบรม
 หลักสูตรดังกล่าวด้วย

หน่วยกำลังผสมอาสารักษาดินแดนเฉพาะกิจสมาชิก อส. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความ
 ปลอดภัยกระทรวงมหาดไทย

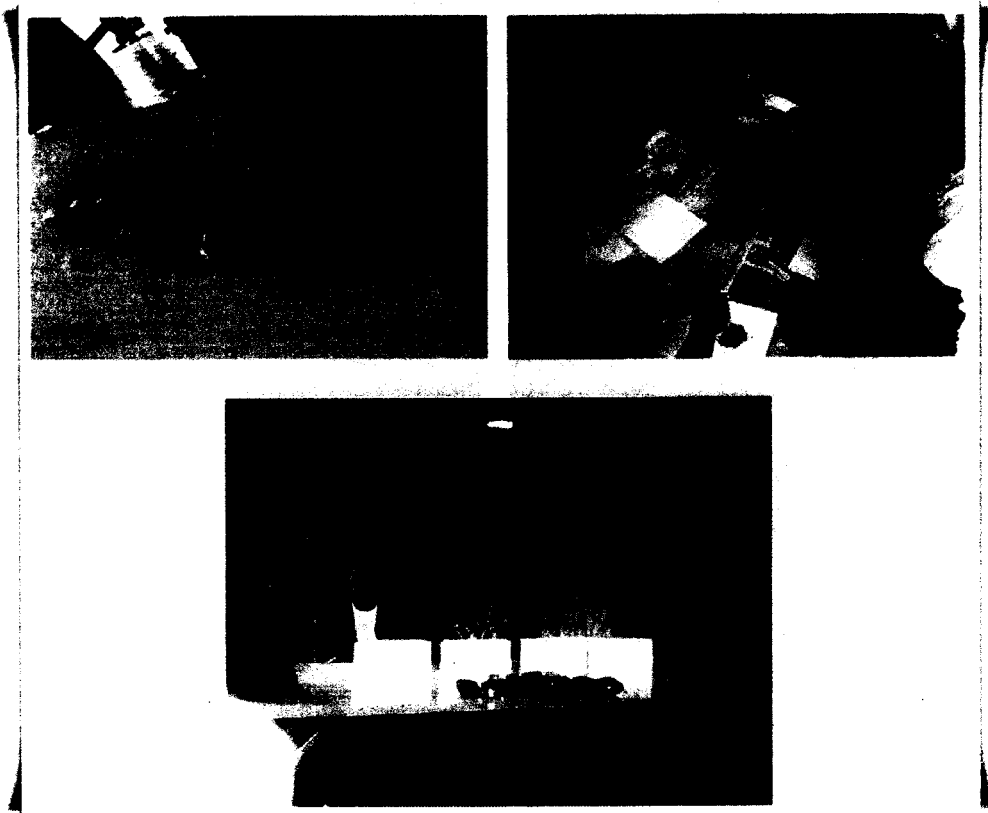


ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนาจการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

ระหว่างวันที่ 1-10 สิงหาคม 2556 ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ได้โปรดอนุมัติแผนยุทธการสั่งใช้กำลังพลสมาชิก อส. ปฏิบัติหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยกระทรวงมหาดไทย และส่วนราชการอื่นๆ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการนี้ได้จัดตั้งหน่วยกำลังผสมอาสารักษาดินแดนเฉพาะกิจขึ้น ประกอบด้วย กำลังพลจาก 43 กองบังคับการรวม 2,094 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา 74 คน และกำลังพลสมาชิก อส. 2,020 คน ปฏิบัติหน้าที่ประจำกระทรวงมหาดไทยและเตรียมความพร้อมสนับสนุนกำลังพล โดยรวมพล ณ วิทยาลัยการปกครอง อ.ธัญบุรี จ. ปทุมธานี และสำนักบริหารการทะเบียน อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ทั้งนี้ ระหว่างพักรอกการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลสมาชิก อส. ได้มีการร่วมพัฒนาหน่วยที่พักเป็นประจำทุกวันตัวอย่าง เช่น การขุดลอกคูคลอง เป็นต้น

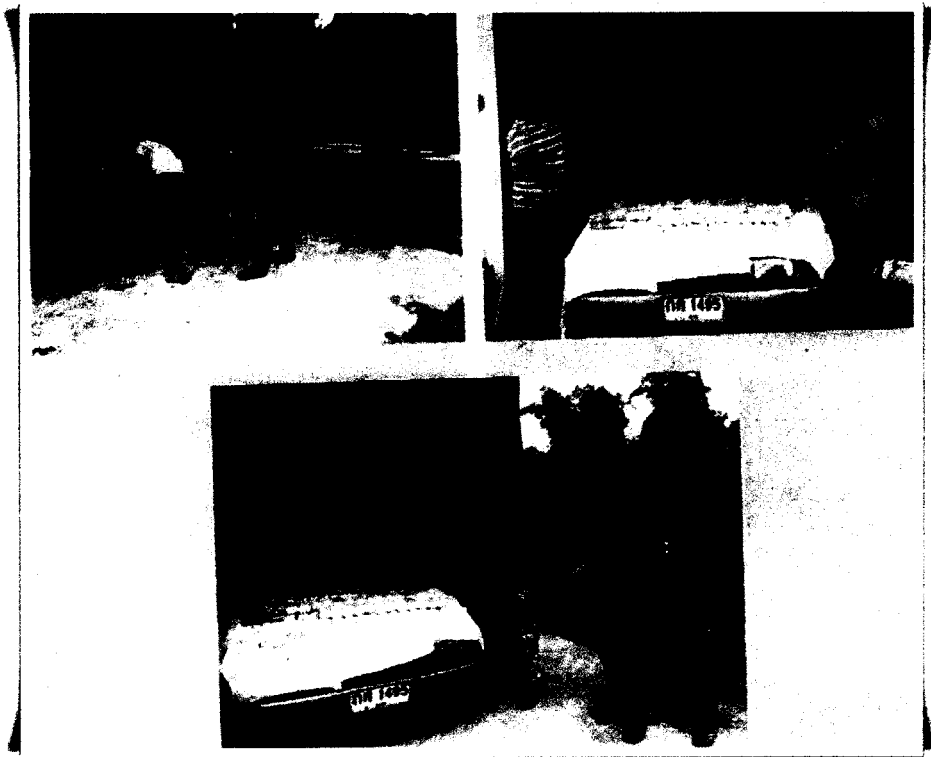
ดงเจริญ จัวยาบ้า



ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

นายหมวดเอกสุรเดช โสพิน รอง ผบ.ร้อย อส.อ.ตจ.เจริญ ที่ 11 นายนิรุจน์ พนมสุข ผช. ผบ.ร้อย อส.อ.ตจ.เจริญที่ 11 นายชเนต เพชรสงค์ จ่ากองร้อย อส.อ.ตจ.เจริญที่ 11 พร้อมด้วย สมาชิก อส.ร่วมตรวจยึดและจับกุมผู้ต้องหาค้ายาเสพติด พร้อมของกลางยาบ้า 14,940 เม็ด บริเวณ พื้นที่ อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร (20 มี.ค. 56)

ซากเหล็ก จัวยาบ้า

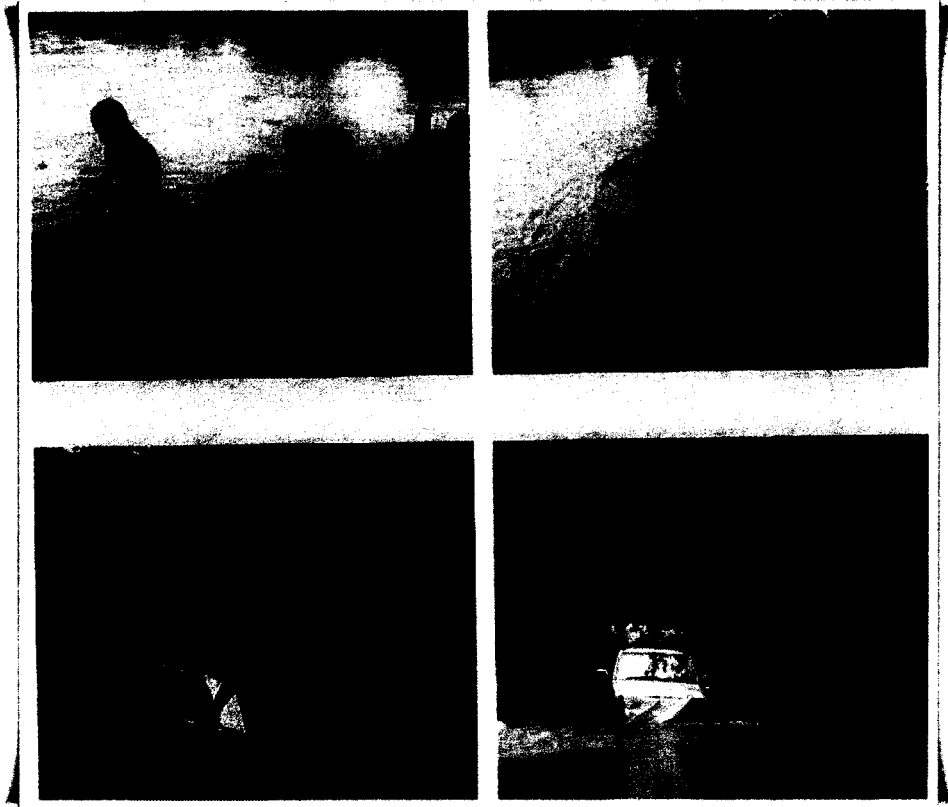


ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

นายกองตรีชนก มากพันธ์ ผบ.ร้อย อส.อ. สากเหล็กที่ 19 สั่งการให้นายหมวดโทประลอง ทรัพย์ประวัติ รองผบ.ร้อยฯ นายหมวดโทวัชรพงษ์ เมืองเกิด ผช.ผบ.ร้อยฯ นายหมวดโทแสง เดือน เอ็มโอด จ่ากองร้อย พร้อมด้วยสมาชิก อส. สนธิกำลังกับตำรวจสากเหล็กร่วมตรวจยึดและ จับกุมผู้ต้องหาค้ายาเสพติด พร้อมของกลางยาบ้าจำนวน 434,000 เม็ดบริเวณพื้นที่หมู่ที่สอง ตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร (2 มี.ค. 56)

ตะพานหิน ช่วยน้ำท่วม

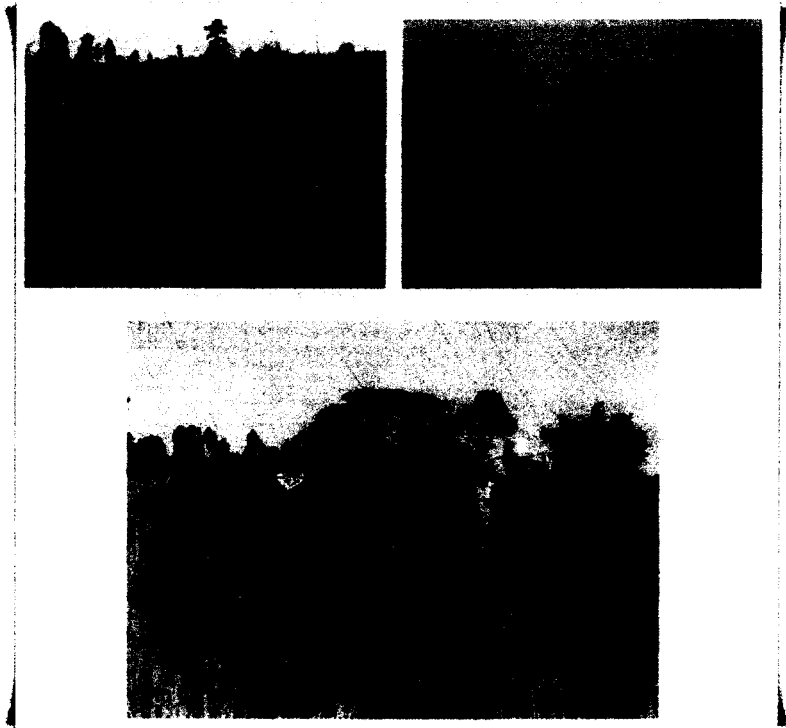


ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2555

นายกองตรีมนตรี ชุนศิริทรัพย์ ผบ.ร้อย อส.อ.ตะพานหินที่ 5 สั่งการให้นายหมวดเอกสิบ
 สาบ สายโสภีษฐ์ รองผบ.ร้อยฯ และนายหมวดโทบารมี อวนมินทร์ จำกองร้อยฯ นำกำลังสมาชิก
 อส. เข้าช่วยเหลือชาวบ้านผู้ประสบภัยน้ำท่วมฉับพลันบริเวณหมู่ที่ 1 ตำบลตะพานหิน
 อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร (15 ก.ย. 55)

โพธิ์ประทับช้าง ลงแขกเกี่ยวข้าว

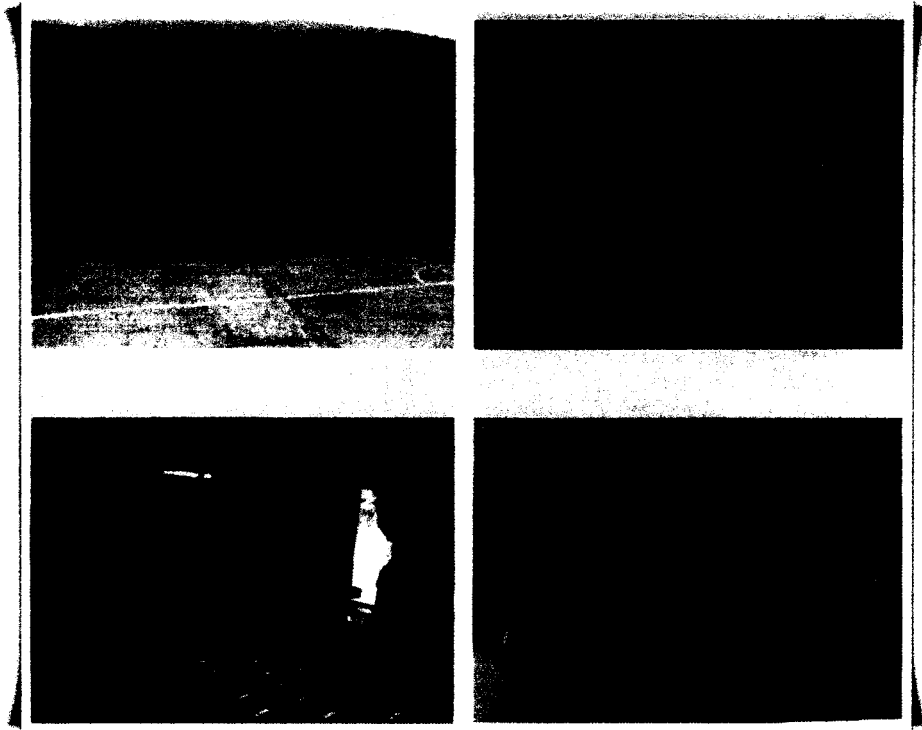


ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

นายกองตรีตราวุธ ไทยเจริญ ผบ.ร้อย อส.อ.โพธิ์ประทับช้างที่ 4 นายหมวดเอกโอภาส เกษมสิน รอง ผบ.ร้อยฯ นายหมวดเอกไกรสร หนูทอง ผช.ผบ.ร้อยฯ พร้อมด้วยผู้บังคับบัญชา และสมาชิก อส. จำนวน 30 นาย ร่วมลงแขกเกี่ยวข้าวให้แก่ราษฎร ตามโครงการ อส.สัมพันธ์ ณ บ้านทุ่งใหญ่ หมู่ที่ 6 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร (25 พ.ย. 56)

วชิรบารมี สร้างดาวเด่น



ที่มา : จดหมายข่าวสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน วารสารรักษาดินแดนยิ่งชีพ

พ.ศ. 2556

นายกองตรีไชยยา สมถวิล ผบ.ร้อย อส.อ.วชิรบารมี ที่ 12 สั่งการให้ นายหมวดโทกฤตชัย สุวรรณจินดา ผช.ผบ.ร้อยฯ พร้อมด้วย สมาชิก อส. นำผู้เสพยาเสพติดที่ค้นพบจากการประชาม ลับในหมู่บ้านเป้าหมายจำนวน 81 คน เข้าค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม "สร้างดาวเด่นเป็นคนดี" ณ โรงเรียนวัดยางค้อยเกลือ ตำบลท่าหลวง อำเภอเมืองพิบูลย์ จังหวัดพิบูลย์ (20 พ.ค. 56)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายอำนาจ รุ่งแจ้ง
วันเดือนปีเกิด 21 สิงหาคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด จังหวัดพิจิตร
ที่อยู่ปัจจุบัน 11/118 หมู่ที่ 9 ตำบลปากทาง อำเภอเมืองพิจิตร
จังหวัดพิจิตร 66000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน ที่ว่าการอำเภอวาริชภูมิ จังหวัดพิจิตร
ตำแหน่ง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2536 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสามง่ามชนูปถัมภ์ อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
พ.ศ.2553 อนุปริญญา วิทยาลัยชุมชนพิจิตร อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร
พ.ศ.2555 ปริญญาตรี (รปบ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
พ.ศ.2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก