



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการ
กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี

Factors Affecting Work Performance Efficiency of Personnel in the Territorial Defense
Volunteer Corps Command, Kanchanaburi Province

ปาณิตา ตาลหยง

ภักดี โพธิสิงห์

สัญญา เคนาภูมิ

นักศึกษาปริญญาโท ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Panita Tanyong

Phakdee Phosing

Sanya Kenaphum

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : tanyong9191@gmail.com

รับบทความ: 2 กุมภาพันธ์ 2569; แก้ไขบทความ 11 เมษายน 2569; ตอรับบทความ: 1 พฤษภาคม 2569

Received: February 2, 2026; Revised: April 11, 2026; Accepted: May 1, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านจิตอาสา ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำองค์กร โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.50 และ (3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี ควรมุ่งพัฒนา 5 ด้านหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง การส่งเสริมจิตอาสาในองค์กร และการปรับปรุงระบบผลตอบแทนให้เป็นธรรมและเหมาะสม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; กองอาสารักษาดินแดน

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of operational efficiency among personnel of the Kanchanaburi Provincial Territorial Defense Volunteers Command; (2) identify the factors influencing their operational efficiency; and (3) propose recommendations regarding factors affecting such efficiency. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 171 personnel from the Kanchanaburi Provincial Territorial Defense Volunteers Command. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through descriptive statistics and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of operational efficiency among personnel was at a high level; (2) the factors that significantly influenced operational efficiency at the .05 level were compensation, volunteerism, and organizational leadership, which together explained 61.50% of the variance in operational efficiency; and (3) recommendations for enhancing operational efficiency should focus on five key areas: strengthening morale, developing participatory leadership, establishing clear and actionable policies, fostering a culture of volunteerism within the organization, and improving compensation systems to ensure fairness and appropriateness.

Keywords: Efficiency; Work Performance; Territorial Defense Volunteers

บทนำ

จังหวัดกาญจนบุรีเผชิญกับปัญหาเสพติดที่มีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในพื้นที่อย่างมากมาย ทางการได้ดำเนินมาตรการป้องกันและปราบปรามอย่างเข้มงวด ภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นางสาวแพทองธาร ชินวัตร ที่ได้ประกาศให้ปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีการวางนโยบายและดำเนินการปฏิบัติในหลายด้านเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Voice TV, 2567) หนึ่งในมาตรการที่สำคัญ คือ การปราบปรามเครือข่ายเสพติดโดยการจับกุมผู้ค้ายาเสพติดและยึดทรัพย์สิน การจับกุมยาเสพติด จำนวน 300,000 เม็ดในเดือนมิถุนายน 2567 เป็นตัวอย่างหนึ่งของประสิทธิภาพในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการต่อสู้กับปัญหาเสพติด (ข่าวสด, 2567) ในจังหวัดกาญจนบุรี นอกจากนี่ยังมีการจัดตั้งฐานข้อมูลการเข้าบำบัดของผู้เสพติด เพื่อให้การบำบัดเกิดผลและป้องกันไม่ให้ผู้เสพกลับมาเสพอีกซ้ำ รวมถึงการตรวจสอบผู้มีสารเสพติด ในร่างกายอย่างรัดกุมและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นไปอย่างยั่งยืน (The Bangkok Insight, 2567) ในระดับท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ได้มีการประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่องเพื่อวางแผน และติดตามการดำเนินงาน รวมถึงการณรงค์สร้างความตระหนักรู้ในชุมชนเกี่ยวกับปัญหาเสพติด และการบำบัดผู้ติดยาเสพติดให้เข้าถึงการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินการทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรีมีความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้น โดยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ (สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี, 2567)

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี ตั้งอยู่ที่ถนนแสงชูโต ตำบลบ้านเก่า อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และการสนับสนุนหน่วยงาน ภาครัฐในการดำเนินงานต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยบุคลากรในหน่วยงานนี้มีบทบาทในการสนับสนุนการรักษาความมั่นคงของชาติในระดับพื้นที่ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือปัจจัยด้านองค์กร เช่น การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ระบบบริหารจัดการ หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบริบทของพื้นที่และสังคมในจังหวัดกาญจนบุรี สอดคล้องกับ "ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow" (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งเสนอว่าความต้องการพื้นฐานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัย (Safety) ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง เช่น การยอมรับในสังคม (Social Acceptance) และการพัฒนาตนเอง (Self-Actualization) เพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ (Maslow, 1943) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานที่ได้รับ การตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายเหล่านี้

การปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของชุมชนในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีพื้นที่ภูมิประเทศที่หลากหลายและเป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Herzberg (1966) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivators) เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และการมีความรับผิดชอบในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองการตั้งเป้าหมาย ที่ชัดเจนและท้าทายสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้โดยที่เป้าหมายที่มีความชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและมีการวางแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Locke, 1968) การรับรู้ถึงประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ (Vroom, 1964)

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรีมีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติและความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยครอบคลุมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดน ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนอำนวยการ ซึ่งทำหน้าที่ด้านการวางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลการดำเนินงาน ส่วนปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินการกิจกรรมตามหน้าที่โดยตรง และส่วนกิจการพลเรือน ซึ่งทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการความร่วมมือกับฝ่ายปกครอง ทหาร และตำรวจ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงในพื้นที่ รวมทั้งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงลึก

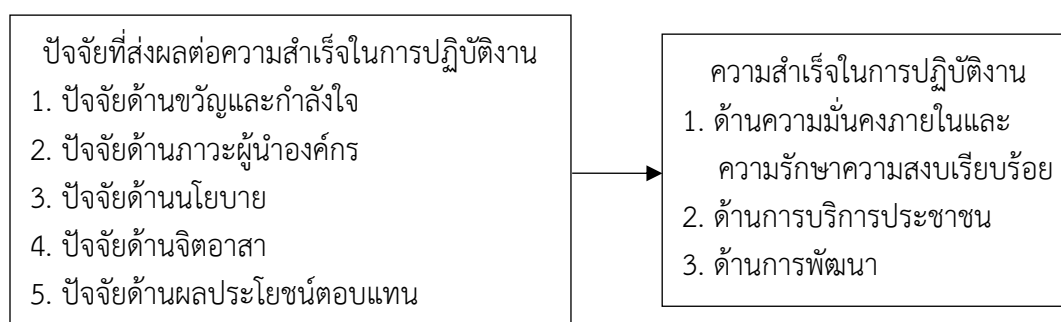
พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่สมัครใจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยยังขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานยังไม่บรรลุประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งยังเผชิญกับปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยง ซึ่งนำไปสู่การขาดแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนปัญหาด้านวินัยและความรับผิดชอบ (กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี, 2567) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากร และการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ทั้งยังช่วยเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี (กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี, 2567) มาปรับปรุงเป็นตัวแปรตาม สรุปดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร 3) ปัจจัยด้านนโยบาย 4) ปัจจัยด้านจิตอาสา 5) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี (กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี, 2567) ประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคงภายในและความรักษาความสงบเรียบร้อย 2) ด้านการบริการประชาชน 3) ด้านการพัฒนา

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานภารกิจใน 13 อำเภอ จำนวน 297 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานภารกิจ ใน 13 อำเภอ จำนวน 171 คน โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามอำเภอ เพื่อให้ได้ตัวแทนจากทั้ง 13 อำเภออย่างครบถ้วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการบูรณาการ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการปฏิบัติงานให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี ลักษณะคำถาม เป็นแบบปลายเปิดแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) .892

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือถึงผู้บริหารกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมให้แก่ผู้ช่วยวิจัยให้เข้าใจก่อน และลงเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามเวลาที่กำหนดไว้

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดใช้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกอง อาสา รักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี	ระดับประสิทธิภาพ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความมั่นคงภายในและความรักษาความสงบเรียบร้อย	3.57	0.47	มาก	2
2. ด้านการบริการประชาชน	4.18	0.36	มาก	1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกอง อาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3. ด้านการพัฒนา	3.56	0.61	มาก	3
โดยรวม	3.72	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการประชาชน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความมั่นคง ภายในและความรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.57$) และด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	.838	.260	-	3.217	.002
1. ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ (X_1)	.100	.060	.092	1.680	.095
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร (X_2)	.157	.056	.168	2.818	.006*
3. ปัจจัยด้านนโยบาย (X_3)	.078	.045	.107	1.716	.088
4. ปัจจัยด้านจิตอาสา (X_4)	.241	.067	.295	3.621	.000*
5. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน (X_5)	.404	.060	.606	6.721	.000*

$R = .784$, $R^2 = .615$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี (Y) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน (X_5) $\beta = .606$ 2) ปัจจัยด้านจิตอาสา (X_4) $\beta = .295$ และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร (X_2) $\beta = .168$ โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y) ได้ร้อยละ 61.50 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.838 + 0.404 (X_5) + 0.241 (X_4) + 0.157 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้ $Z = 0.606 (Z_5) + 0.295 (Z_4) + 0.168 (Z_2)$

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบังคับการกองอาสา รักษาдинแดนจังหวัดกาญจนบุรี ควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (3.1) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเป็นระบบ ผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ การสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี

และการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (3.2) การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรในลักษณะ สนับสนุนและมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความร่วมมือในการทำงาน (3.3) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและบริบทพื้นที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (3.4) การส่งเสริมจิตอาสาให้เป็นคุณค่าหลักขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และ (3.5) การปรับปรุงระบบผลประโยชน์ตอบแทนให้เหมาะสมเป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยง ซึ่งจะช่วย เพิ่มแรงจูงใจ ลดความรู้สึกไม่เป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยรวม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และการดูแลความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ ทำให้บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บุคลากรกองอาสารักษาดินแดนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านวินัย ระเบียบแบบแผน และการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามคำสั่ง และการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีบริบทด้านความมั่นคงและพื้นที่ชายแดนที่ต้องอาศัยความเข้มแข็งของกำลังพล อีกทั้ง หน่วยงานยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การมีผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ตลอดจนการปลูกฝังจิตอาสาและความเสียสละเพื่อส่วนรวม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัคร บัวบาน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราดวง สมณศักดิ์ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สมวงษ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศิริชุม (2560, น. 70) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านจิตอาสา และปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สะท้อนถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความเป็นธรรม ในองค์กร และการเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกมั่นคง และแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของกองอาสารักษาดินแดนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง ความเสียสละ และการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชนโดยตรง หากบุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมช่วยลดความกังวลด้านเศรษฐกิจและครอบครัว ทำให้สามารถมุ่งเน้นการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบ และมีความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ศรีสุวรรณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในจังหวัดภาคตะวันตก พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะภารกิจของกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรีที่ต้องปฏิบัติงานเชิงพื้นที่และเผชิญสถานการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย บุญเลิศ (2563) ซึ่งศึกษาบุคลากรด้านความมั่นคงในระดับจังหวัด พบว่า การได้รับค่าตอบแทนตามภาระงานจริง รวมถึงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและความปลอดภัย ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผลประโยชน์ตอบแทนไม่ได้เป็นเพียงแรงจูงใจระยะสั้น แต่ยังส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Milkovich, Newman and Gerhart (2020) ศึกษากระบวนการบริหารค่าตอบแทน ในองค์กรภาครัฐ พบว่า ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน (Pay-for-Performance) สามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพการให้บริการของบุคลากรได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและการบังคับใช้กฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ OECD (2021) ได้รายงานว่าการจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมในหน่วยงานภาครัฐ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และการลดอัตราการลาออกของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของกองอาสารักษาดินแดนที่ต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีประสบการณ์และความต่อเนื่องในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Park (2022) ซึ่งศึกษาบุคลากรภาครัฐด้านความมั่นคงในประเทศเกาหลีใต้ พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สะท้อนความเสี่ยงและภาระงานจริงช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความทุ่มเทในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภารกิจภาคสนามอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ปัจจัยด้านจิตอาสา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะด้านจิตสำนึกและค่านิยมภายในของบุคลากรที่สะท้อนถึงความเสียสละ ความสมัครใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อ

ประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะในหน่วยงานด้านความมั่นคง และการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น กองอาสารักษาดินแดน ซึ่งลักษณะงานต้องอาศัยความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การเผชิญความเสี่ยง และการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิด บุคลากรที่มีจิตอาสาสูงจึงมักมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ วงศ์คำ (2561) ได้ทำการศึกษาบทบาทจิตอาสาของอาสาสมัครภาคประชาชนในการสนับสนุนงานด้านความมั่นคงระดับพื้นที่ พบว่า บุคลากรและอาสาสมัครที่มีจิตอาสาและจิตสาธารณะสูงจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความอดทนต่อแรงกดดัน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ จันทรา (2563) ซึ่งได้ทำ การศึกษาการปฏิบัติงานของเครือข่ายอาสาสมัครด้านความปลอดภัยในชุมชนชายแดน พบว่า จิตอาสาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือในทีมและความเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่นจากประชาชนเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา แสงทอง (2564) ได้ทำการวิจัย บุคลากรฝ่ายปกครองและอาสาสมัครด้านความมั่นคงระดับอำเภอ พบว่า บุคลากรที่มีจิตอาสา และความรู้สึกผูกพันต่อชุมชนจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์เร่งด่วน มีการตัดสินใจที่รอบคอบและสามารถทำงานเชิงรุกได้ดีกว่าบุคลากรที่ขาดแรงขับเคลื่อนภายใน

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านความมั่นคงที่มีโครงสร้างการบังคับบัญชาชัดเจน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถถ่ายทอดนโยบายอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ ศรีสุข (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปกครองระดับจังหวัด พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายการทำงาน มีความร่วมมือ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล บุญช่วย (2563) ซึ่งศึกษาหน่วยงานด้านความมั่นคงในระดับพื้นที่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามัคคีในองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในภารกิจที่ต้องอาศัยการทำงาน เป็นทีมและการตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา แก้วคำ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บุคลากรอาสาสมัครและเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยในระดับอำเภอ พบว่า ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยเสริมสร้างความทุ่มเทในการทำงานและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Northouse (2021) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความเสี่ยง และความรับผิดชอบของบุคลากรกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ และค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานภาคสนาม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ลดความกังวลด้านความมั่นคงในชีวิตและส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มีเท และพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดแนวคิดใหม่ ๆ วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และแนวปฏิบัติที่ทันสมัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการประชุม การอบรม หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ จากผู้นำจะช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกเพิ่มความยืดหยุ่น ในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดและมอบหมายนโยบายให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยควรสื่อสารนโยบายไปยังบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.4 หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชน รวมถึงเสริมสร้างบทบาทของผู้นำชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกับกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ อาสาสมัคร และผู้นำชุมชนอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพลังการทำงานในระดับพื้นที่ ส่งเสริมจิตอาสาความเสียสละ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

1.5 หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ให้มีความเพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับภาระงาน ความเสี่ยง และความรับผิดชอบของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาระบบสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการกิจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานด้านความมั่นคงที่มีลักษณะภารกิจใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทพื้นที่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความครอบคลุม ความน่าเชื่อถือ และการนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับนโยบายที่กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เทคโนโลยีและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพและการฝึกอบรม หรือความเครียด จากการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี. (2567). รายงานข้อมูลบุคลากรและผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดกาญจนบุรี.
- ข่าวสด. (2567). จัбыาเสพติดกว่า 300,000 เม็ด ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เดือนมิถุนายน 2567. ข่าวสด. <https://www.khaosod.co.th>.
- ณัฐพล บุญช่วย. (2563). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานความมั่นคง. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 101–120.
- ธัญญวรินทร์ ศิริชุม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา. *วารสารการจัดการภาครัฐ*, 9(2), 55–73.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา แก้วคำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลสัมฤทธิ์งานด้านความปลอดภัยระดับอำเภอ. *วารสารการจัดการสาธารณะ*, 9(3), 27–45.
- พรทิพย์ จันทรา. (2563). จิตอาสาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของเครือข่ายอาสาสมัครชายแดน. *วารสารชุมชนและสังคม*, 10(2), 66–84.
- วรดวง สมณศักดิ์. (2568). ปัจจัยการพัฒนสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 17(1), 33–52.
- สมบัติ วงศ์คำ. (2561). จิตอาสากับการสนับสนุนงานความมั่นคงระดับพื้นที่. *วารสารความมั่นคงศึกษา*, 6(1), 23–40.
- สมัคร บัวบาน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา. *วารสารการบริหารภาครัฐ*, 14(2), 85–102.
- สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. (2567). รายงานผลการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดกาญจนบุรี. สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี.
- สิทธิชัย สมวงศ์. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 12(3), 61–79.
- สุชาติ ศรีสุวรรณ. (2562). ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง. *วารสารสังคมศาสตร์*, 11(1), 97–115.
- สุพจน์ ศรีสุข. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฝ่ายปกครอง. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(2), 71–89.
- สุพัตรา แสงทอง. (2564). จิตอาสาและความผูกพันต่อชุมชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารพัฒนาสังคม*, 13(3), 49–67.
- อรทัย บุญเลิศ. (2563). ค่าตอบแทนกับขวัญกำลังใจของบุคลากรด้านความมั่นคงระดับจังหวัด. *วารสารพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์*, 15(2), 41–58.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Kim, S., & Park, J. (2022). Compensation fairness and job performance in public security organizations. *Public Personnel Management*, 51(3), 345–362.



- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- OECD. (2021). *Government at a glance 2021*. OECD Publishing.
- The Bangkok Insight. (2567). รัฐบาลเดินหน้าจัดทำฐานข้อมูลผู้เข้าบำบัดยาเสพติด เสริมมาตรการป้องกันการกลับไปเสพติด. The Bangkok Insight. <https://www.thebangkokinsight.com>.
- Voice TV. (2567). นายกรัฐมนตรีประกาศให้ปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ. Voice TV. <https://www.voicetv.co.th>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.