

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ร.ต.ท.หญิง ทศนีย์ เลิศจินดา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ร้อยตำรวจโท หญิง ทศนีย์ เลิศจินดา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่...11...เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่านอาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษา แก่ผู้วิจัยตลอดห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ผู้ซึ่งวางรากฐานที่มั่นคงในการศึกษา อบรมเลี้ยงดูให้ชีวิตและอนาคตแก่ผู้วิจัยตลอด จนถึงทุกวันนี้ ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน รวมทั้งครอบครัวที่คอย เป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้

ร.ต.ท.หญิง ทศนีย์ เลิศจินดา

56930053: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทศนีย์ เลิศจินดา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 (WORK MOTIVATION AMONG POLICE OFFICERS AT PROVINCIAL POLICE TRAINING CENTER REGION 2.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กิจฐเขต ไกรवास, ปร.ด. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ข้าราชการตำรวจชั้นยศระดับชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาช่วงอื่น ๆ และข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุราชการช่วงอื่น ๆ

56930053: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION

THASANEE LERTCHINDA: WORK MOTIVATION AMONG POLICE OFFICERS AT PROVINCIAL POLICE TRAINING CENTER REGION 2. ADVISOR: KITTACHET KRIVART, Ph.D. 99 P. 2015.

The purposes of this study were to examine work motivation among police officers, working for Provincial Police Training Center Region 2 and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, work rank, educational level, and years of working. The population participating in this study was 100 police officers at Provincial Police Training Center Region 2. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical test used to analyze the collected data was a descriptive statistics, including frequency, percentage, means, standard deviation, and a comparison of means.

The results of the study revealed that the level of work motivation among police officers at Provincial Police Training Center Region 2 was found at a high level. Specifically, when considering each aspect, the aspect in relation to work achievement was found at the highest level, followed by the aspects relating to supervision, relationship with co-workers, respect and acceptance, responsibility, type of work, work advancement, policy and administration. Regarding the level of work motivation in relation to work environment, it was found at a high level. Also, it was shown that the subjects had a low level of work motivation relating to the aspect of salary and fringe benefits. In addition, based on the results from the comparison, female police officers had a higher level of work motivation than their male counterparts. The subjects, aged 51 onwards had a higher level of work motivation than other age groups. Commissioned police officers had a higher level of work motivation than noncommissioned police officers. Furthermore, the subjects holding a bachelor's degree had a higher level of work motivation than police officers holding other educational degrees. Finally, the police officers with work length more than 31 years had a higher level of work motivation than those with other years of work length.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากร.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
เกณฑ์การแปลผล.....	51
4 ผลการวิจัย.....	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2.....	55
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผลการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจ.....	3
2 สถานภาพกำลังพล ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2.....	29
3 ที่มาของตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	47
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	53
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวม.....	55
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	56
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านการยอมรับนับถือ.....	57
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	58
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านความรับผิดชอบ.....	59
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	60
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	62
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	63
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	64
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง.....	65
17 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามเพศ.....	67
18 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุ.....	68
19 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ.....	71
20 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
21 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุราชการ.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	20
3 โครงสร้างองค์กรศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่า เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553, หน้า 126) ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติราชการขององค์กรต่าง ๆ ทุกระดับ ส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ/ สิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งทุกองค์ประกอบต้องมีทรัพยากรเหล่านี้ เพื่อพัฒนาองค์กรของตนให้เดินหน้าต่อไป และปัจจัยที่สำคัญในทรัพยากรทั้ง 4 คือ คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด จึงเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดของงาน คนจึงถือเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร และเมื่อพิจารณาถึงองค์กรนั้น ย่อมประกอบไปด้วยบุคคลแต่ละคนและบุคคลหลาย ๆ คนรวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วยรวมกับคณะบุคคลในองค์กร ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจ มุ่งมั่น และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะหากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจที่ดี ขาดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง หรืออาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายขึ้นได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไร จึงจะสามารถจูงใจให้ผู้นั้นปฏิบัติตามที่พึงประสงค์ ซึ่งโดยมากแล้ว หมายถึง การทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552, หน้า 165)

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับบริหารและพัฒนาการศึกษาตามระเบียบแบบแผน และหลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน ผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Pre service training) เพื่อสร้างทักษะ (Skill) ความชำนาญ ในการเข้ารับราชการตำรวจและฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (In-service training) ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างของตำรวจภูธรภาค 2 รวมถึงติดต่อและประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก

และการรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่การให้บริการของตำรวจภูธรภาค 2 อีกทั้งเป็นหน่วยสนับสนุนในการปฏิบัติการกิจ ด้านต่าง ๆ ของตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกด้วย ข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เสมือนมี 2 สถานะ โดยหน้าที่แรก เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่รับนโยบายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและ ตำรวจภูธรภาค 2 มีภารกิจหน้าที่เหมือนกับสถานีตำรวจอื่น ๆ และอีกหน้าที่หนึ่ง คือ เป็นหน่วยงาน ด้านการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกลุ่มงานอาจารย์และหน่วยงานเทียบเท่าระดับ กองกำกับการต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยมีกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยวางแผน กำหนดกรอบ นโยบาย ตลอดจนกำหนดมาตรฐาน การศึกษา ตรวจสอบกำกับดูแลและตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 เสมือนมี 2 สถานะ จึงมีลักษณะงานที่หลากหลาย ไม่เหมือนสถานีตำรวจทั่วไป อาทิเช่น ฝ่ายปกครองและการฝึก และกลุ่มงานอาจารย์ที่มีหน้าที่ให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะ แต่ในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายเพิ่มกำลังพลภายในหน่วยงาน จึงทำให้ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก (ตารางที่ 1) ครู-อาจารย์ ในตำแหน่งไม่เพียงพอต่อการสอน และการฝึกอบรม ทางหน่วยงานจึงแก้ปัญหาโดยการสนับสนุนในข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และข้าราชการตำรวจภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิ เฉพาะทาง และมีประสบการณ์มาทำการสอนให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในสายงานต่าง ๆ จึงทำให้องค์กรสามารถที่จะขับเคลื่อนไปได้ เป็นโอกาสก้าวหน้าในอนาคตของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และยังเป็นทางเลือกให้กับข้าราชการ ตำรวจในสังกัดที่มีความรู้สามารถเปลี่ยนสายมาเป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่งอาจารย์ได้ อีกทั้ง องค์กรยังสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัว เพื่อพัฒนา และดำเนินงานภายในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจ

หลักสูตรต่าง ๆ ที่เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ	2555	2556	2557
การฝึกอบรมบุคคลภายนอก ผู้มีคุณวุฒิ ม.6, ปวช. หรือเทียบเท่า เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.)	1000	275	580
การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (กอน.)	689	-	-
การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (นายร้อย 53 ปี)	-	338	190
การฝึกอบรมบุคคลภายนอก ผู้มีคุณวุฒิ ม.6, ปวช. หรือเทียบเท่า เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กอป.)	-	-	200
รวม	1689	613	970

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัย เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เพื่อจะได้นำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

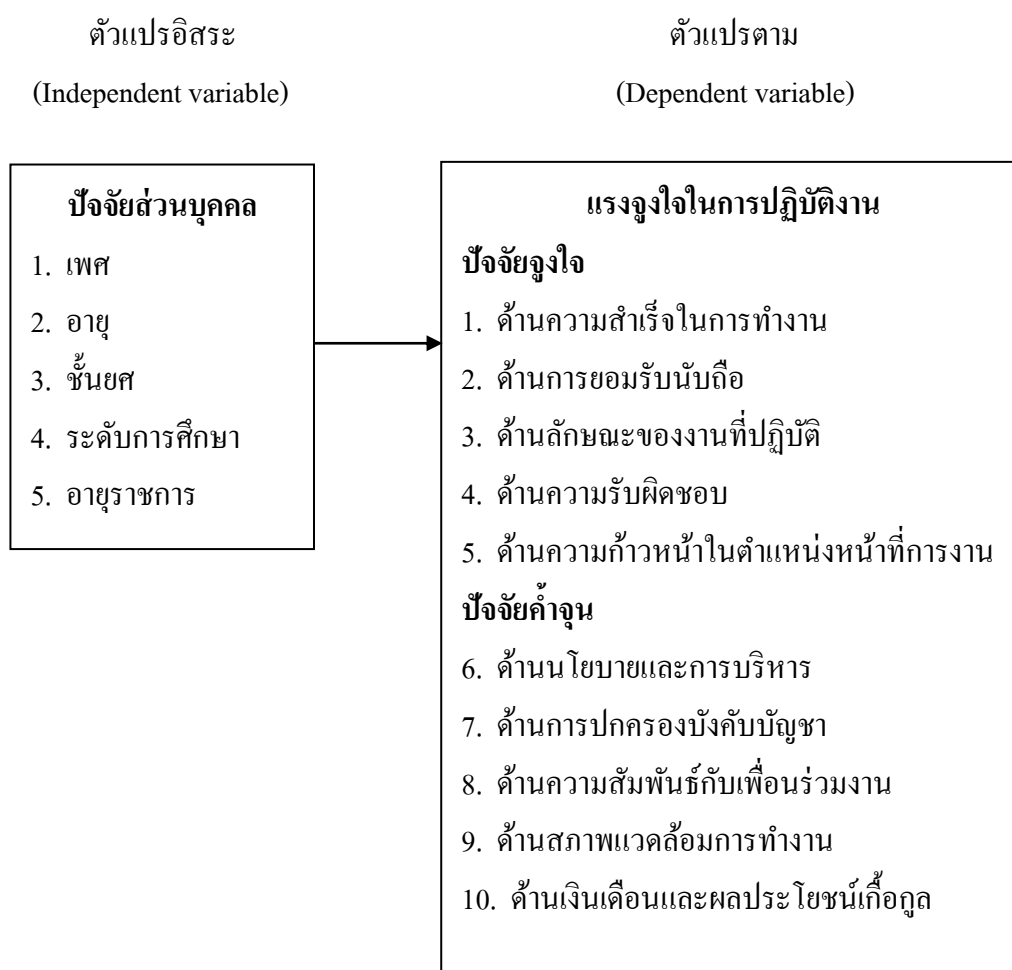
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อสรุปในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ตารางที่ 4 หน้า 49) ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ไพรัตน์ เพชรยวน, 2552, หน้า 27) มาศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้แนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ไพรัตน์ เพชรชวน, 2552) กล่าวถึงปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. **ตัวแปรอิสระ (Independent variable)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

2. **ตัวแปรตาม (Dependent variable)** ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ไพรัตน์ เพชรชวน, 2552, หน้า 27) แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

ขอบเขตด้านประชากรวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 100 นาย (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2, 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ไพรรัตน์ เพชรชวน, 2552) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ปัญหา และดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในลักษณะของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ งานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมจนมากเกินไป

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการปกครองแบบพี่น้อง และมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินงาน มีความเป็นผู้นำและมีความยุติธรรมในการบริหาร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนม เป็นกันเอง ใฝ่ใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งปัญหาในเรื่องส่วนตัวในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของบุคคลในองค์กร

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด และวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เงินสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่บรรจุเข้ารับราชการในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นประทวน

เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุตัว หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจ นับตามปีพุทธศักราชที่เกิด

ชั้นยศ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่บรรจุเข้ารับราชการในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีชั้นยศระดับ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป จนถึงพลตำรวจตรี ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงดาบตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ มัธยมศึกษา, ปวช., ปวส., อนุปริญญา, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มรับราชการครั้งแรกถึงปัจจุบัน
เศษของปีไม่นับ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 2. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรม มีนักวิชาได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 85) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการจูงใจในการทำงาน

สุรารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538, หน้า 8 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่ม ล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกัน เพราะแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้ง

การเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างคามพึงพอใจสูงสุด

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 83) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และกำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

มัลลิกา ตันสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ มีเป้าหมายในการแสดงออก มีพลังในการแสดงออก

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544, หน้า 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

ฐนิตา บัดตานี (2546, หน้า 12 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 5) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

อนิวัช แก้วจางค์ (2550, หน้า 206 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 6) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจ เป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

Beach (1965, p. 70 อ้างถึงใน ทรงชัย จิตหวัง, 2553, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขา เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Sprinthall (1991, p. 521 อ้างถึงใน ทรงชัย จิตหวัง, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าหมายประสงค์

บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการ จะดึงให้บุคคล กระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

จากความหมายที่นักวิชาหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจก็ดี ไม่ตั้งใจก็ดี แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลพยายาม ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเป้าหมายที่ตั้งไว้และแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 107-108) ได้ให้ความหมายประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความสำเร็จอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงาน แนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) ได้ให้ความหมายว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจ ได้แก่ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองในขณะที่กำลังทำงาน ดังนั้น จึงเกิดการประสานสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก จึงทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้ มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 111-113) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความหิว คนเราต้องการอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกคอแห้งผาก เกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่ อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตอยู่ได้ก็ต้องอาศัยอุณหภูมิที่เหมาะสม อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับเคลื่อนนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย

1.6 ความต้องการการพักผ่อน เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เราต้องการนอนหลับและพักผ่อน

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ

2. แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ แยกออกได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน

2.1 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้

สรุปประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นได้หลายข้อ ซึ่งแต่ละข้อก็มีผลมาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก สิ่งสำคัญก็คือ มาจากจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลที่จะนำแรงจูงใจในส่วนใดออกมาใช้ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างนำพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกจ้าง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำ เพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดี มีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็ โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้อง ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็ นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้ คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงานเป็นระบบ ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และ ถูกรัก

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 358) กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานว่า ผู้บริหารจะต้อง ทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อ ประโยชน์องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่เต็มใจ กระทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มากมาย และมีความสุขกับการทำงาน ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ งาน คน ค่าตอบแทน

โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง สภาพแวดล้อม สวัสดิการ การบริหารที่เป็นธรรม และที่สำคัญคือ การยอมรับจากสังคม เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 270) การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังที่นักจิตวิทยาบอกว่า พฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ถูกจูงใจทั้งสิ้น การจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม เพิ่มพลังให้พฤติกรรม เหนียวรั้งพฤติกรรมเอาไว้ ควบคุมทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 75 อ้างถึงใน เกษณี ประสานพจน์, 2554, หน้า 12) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจให้ที่อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จ ทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534, หน้า 383-385 อ้างถึงใน เกษณี ประสานพจน์, 2554, หน้า 12) จึงให้เห็นความสำคัญของการจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคคล คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156-157) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ลักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้าง

ความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร แรงจูงใจเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยที่พื้นฐานที่จะทำให้คนคนนั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัย คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนคนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือมีโอกาสดูแลแสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ในขั้นแรกบุคคลจะต้องมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความผูกพันนั้นอาจไปได้ทั้งในทางด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพในองค์กรเสียไป องค์กรจำเป็นต้องสรรหาลักษณะกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งมากระตุ้นทั้งหมดนั้นก็คือ การจูงใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั้นเอง

ดังนั้น แรงจูงใจเป็นความจำเป็นหรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรม บุคคลมีความจำเป็นมากมายหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้ จะแข่งขันกันเพื่อแสดงออกในทางพฤติกรรม เมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนจะพิจารณาว่า แรงจูงใจได้สร้างความพอใจให้มากที่สุด แรงจูงใจที่มีพลังสูงสุดในเวลาใดเวลาหนึ่งจะนำไปสู่การกระทำกิจกรรมในเวลานั้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพทางสังคม (Social environment) ที่มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในงานที่สำคัญอย่างยิ่ง สภาพการทำงานในสำนักงานในองค์กร หรือในโรงงานทุก ๆ แห่ง จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง ในทางจิตวิทยา เรียกว่า ตัวแปร Variables ที่เป็นปัจจัยทำให้มีการผันแปรไปตามสภาวะเหตุการณ์ กาลเทศะที่ต่าง ๆ กันไป ตัวแปรดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มคนหรือมนุษย์สัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์ภายในหมู่คณะในการทำงานร่วมกัน อันถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยให้งานบรรลุผล ตัวแปรดังกล่าวแยกออกได้ 2 ประเภท คือ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 239 อ้างถึงใน เกษณี ประสานพจน์, 2554)

1. ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวทางร่างกายและความเป็นอยู่ เช่น เจตคติ ความถนัดตามธรรมชาติ บุคลิกภาพ ความสนใจ สิ่งจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ที่มีลักษณะเป็นส่วนตัวแตกต่างกันไม่เหมือนกับคนอื่น ๆ

2. ตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ สภาพการต่าง ๆ ในองค์การจะแตกต่างกัน ทั้งทางกายและทางสังคม เช่น วิธีการทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน การจัดสภาพแวดล้อม และเนื้อที่ ใช้สอยในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสถานที่ ลักษณะของหน่วยงาน การควบคุมดูแล สำนักงาน การฝึกอบรม และการให้ความรู้แก่พนักงาน การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลในการทำงาน ฯลฯ ตัวแปรตามสถานการณ์เหล่านี้ อาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางกายภาพและงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำนั้น ยากง่ายเพียงใด อุปกรณ์ช่วยทำงานมีหรือไม่ อาคารสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร มีเสียงรบกวนหรือไม่ แสงสว่างเพียงพอหรือไม่ ฯลฯ

2.2 ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางสังคมและภาวะในองค์การ หมายถึง ลักษณะการแบ่งสายงานขององค์การเป็นอย่างไร อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานและการดำเนินงานเป็นอย่างไร จำนวนบุคลากรในองค์การมีมากน้อยเพียงใด ฯลฯ

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญกับทุกฝ่ายงาน ทั้งต่อองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลหรือหน่วยงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นการสร้างแรงคล้อยให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ตามเป้าหมาย และมูลเหตุที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ ความต้องการนั่นเอง ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล อันประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ตัวแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอก

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพลภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น เกิดจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาแรงจูงใจ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow)

Maslow (1970, pp. 122-144 อ้างถึงใน ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 15) เป็นนักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มาสโลว์ ได้กล่าวว่า มนุษย์จะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด อยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคล
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับ จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอ หากไม่ได้รับการตอบสนอง ชีวิตก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรครวมทั้งความต้องการทางเพศด้วย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs)

เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาจะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม

3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs)

เมื่อความต้องการใน 2 ประการแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

การยอมรับนับถือ ต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศในหมู่คนทั่วไป มีฐานะเด่น มีตำแหน่งสูงในองค์การ

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self-actualization)

เป็นความต้องการในระดับสูงที่สุดที่ทุกคนปรารถนา ต้องการแสดงความสามารถของตน ให้เป็นที่ประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากความต้องการ 5 ลำดับแล้ว จะเห็นว่า ความต้องการในลำดับที่ 1 เป็นความต้องการทางร่างกาย ส่วนความต้องการในลำดับที่ 2-5 เป็นความต้องการด้านจิตใจ

ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี (Alderfer) (E.R.G. theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 111) ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Motivator-hygiene two-factor theory)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factors theory) (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, หน้า 38-39) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น Motivator และการบำรุงรักษา Hygiene สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจ

และไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงต่อเจตคติงานของบุคคล

เกิดความพึงพอใจ ←	เฉยๆ	→ เกิดความไม่พอใจ
ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยค้ำจุน
ความสำเร็จในการทำงาน		นโยบายและการบริหาร
การได้รับการยอมรับนับถือ		การปกครองบังคับบัญชา
ลักษณะของงานที่ทำ		ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความรับผิดชอบ		สภาพการทำงาน
ความก้าวหน้า		เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ภาพที่ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน Job satisfaction ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล (Achievement) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จจะมีคนยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะงาน (Work itself) พนักงานมีความรู้สึกที่งานที่ทำ น่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเอง และงานของเขา
- 1.5 โอกาสที่เจริญก้าวหน้า (Advancement) คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 1.6 การเจริญเติบโต (Possibility of growth) คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factor) ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน (Supervision-technical) คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายบริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor) คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.6 เงินเดือน (Salary) คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.7 ความมั่นคงของงาน (Job security) คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

2.8 ชีวิตส่วนตัว คือ (Personal life) คือ พนักงานรู้สึกว่าที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล

2.9 สภาพการทำงาน (Working condition) คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของทำงานกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.10 สถานภาพ (Status) คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหาร จึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน โครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน ไพรัตน์ เพชรชวน, 2552, หน้า 13-14) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจาก

การทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจูน

1. ปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จโดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการชมเชย ยกย่องไว้วางใจ เชื่อถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจแฝงอยู่ในรูปของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำงาน ต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ก็มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมถึงการแสวงหาวิธีดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดี แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น หรือสูงขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งการมีโอกาสเข้ารับการอบรม ศึกษาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้คุณวุฒิสูงขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แผนการ หลักการ หรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายที่ดียอมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำว่า มีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไร เช่น ยึดประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก หรือคำนึงถึงตัวบุคคล หรือประสานผลประโยชน์ของหน่วยงานและบุคคลไปพร้อม ๆ กัน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุม กำกับดูแล การนิเทศและติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชา

สูงสุดขององค์กรนั้นลดหลั่นลงมาตามตำแหน่ง เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสาร

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันและกัน รวมถึงการประสานข้อขัดแย้ง การสร้างความเข้าใจอันดีให้ความเป็นกันเอง

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น จำนวนคน ความสะดวกในการทำงาน ความเพียงพอและความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย ห้องสมุดสำหรับค้นคว้า

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่เป็นค่าจ้างค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเงินและในรูปของผลประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น การให้สวัสดิการที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

นอกจากนี้ เฮอร์ซเบอร์กได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำและหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก สรุปว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นนั้นจะทำให้คนงานมีความสุขหรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์

McClelland (1961 อ้างถึงใน ชยากร รัตนารธรรม, 2556, หน้า 13-14) นักจิตวิทยาวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยใน ฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลการศึกษาทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) ได้รับการสนับสนุนจากผลงานการวิจัยอย่างมาก ตามทฤษฎีของเขานั้นยึดถือความเชื่อว่าการต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for affiliation)
3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power)

แม็คเคลแลนด์ ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้

1. บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการศึกษาของแม็คเคลลแลนด์ พบว่า 85 เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการ ผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเล็งและการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เช่น งานการจัดการธุรกิจ เป็นต้น (McClelland, 1953 cite in Mowen & Minor, 1998, p. 167)

2. บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง แม็คเคลลแลนด์ มองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของมาสโลว์ เขาได้สรุปว่า ผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่ง พบว่า บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงจะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่า บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูงจะตัดสินใจ โดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

3. บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูง ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของแม็คเคลลแลนด์ มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมีสามารถเชิญชวนและคลบ้นดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor (1960 อ้างถึงใน สุรัตน์ ส่งเสริม, 2542, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในงานเขียน และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ทำไมผู้บังคับบัญชาบางคนจึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาบางคนปกครองลูกน้องด้วยการข่มขู่ ควบคุมใกล้ชิดตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาบางคนปกครองลูกน้องด้วยความเชื่อใจ โดยได้สรุปดังนี้

1. โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันจะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ผู้บริหารจึงต้องใช้การบังคับเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวแล้วให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ให้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้ผลผลิตมาก ค่าจ้างก็จะได้มาก หรือมิฉะนั้นจะใช้การข่มขู่ให้ทำตามคำสั่ง เพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์การเช่นนี้จะเป็นการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นระบบของราชการ

2. โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคมมนุษย์ อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การควบคุมจากบุคคลอื่นหรือการข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่บนพื้นฐานแห่งความพึงพอใจ การจูงใจคนให้เกิดขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎีและต้องมองคนในแง่ดีการใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่าจะละเลยต่อการควบคุมงานอย่างสิ้นเชิง

สรุปว่า McGregor เห็นว่า คนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน การบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพราะทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กมี 2 ปัจจัยพื้นฐานที่เกื้อหนุนกันและกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่บุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงานเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุนช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะเกิดการไม่ชอบงานนั้นขึ้น ดังนั้น การศึกษานี้ก็จะทราบถึงแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจว่า ปัจจัยใดจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งอยู่เลขที่ 102 หมู่ที่ 8 ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมี

ประวัติความเป็นมาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ปรัชญาองค์กร อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักขององค์กร (ปีที่ให้ข้อมูล พ.ศ. 2557) ดังนี้

ประวัติศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

1. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ตั้งอยู่บริเวณเขาน้อย ถนนสุขุมวิท ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2510 โดยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูซอม เดิมชื่อว่า “โรงเรียนตำรวจภูธร 2” ได้เปิดฝึกอบรมนักเรียนพลตำรวจครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2511 จนถึงปัจจุบัน

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการที่กรมตำรวจได้จัดสร้างศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ขึ้นนั้น เนื่องจากในวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2510 พลตำรวจโท สงวน จิตดาลาน ผู้บัญชาการการศึกษา ในขณะนั้นกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานยูซอมประจำกองบัญชาการการศึกษา คือ มร.เจ รัสเชลล์ และ มร.สเวียร์ เอช.สันต์ ได้มีคำริ่วมกันที่จะก่อสร้างโรงเรียนตำรวจภูธรประจำเขต 2 ขึ้น ในเขต จังหวัดชลบุรี เพื่อผลิตกำลังตำรวจสนองความต้องการของกรมตำรวจให้ทันกับความจำเป็น แต่ขณะนั้นยังไม่มีกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกำหนดให้เป็นเอกเทศได้ จึงได้เสนอ กรมตำรวจขอแบ่งอัตรากำลังตำรวจสนองความต้องการของกรมตำรวจให้ทันกับความจำเป็น แต่ขณะนั้นยังไม่มีกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกำหนดให้เป็นเอกเทศได้ จึงได้เสนอ กรมตำรวจขอแบ่งอัตรากำลังตำรวจจากโรงเรียนตำรวจภูธร 3 จังหวัดลำปางเดิม (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น ตำรวจภูธร 5) จำนวน 3 กองร้อย คือ กองร้อยที่ 4, 5 และ 6 มาเปิดดำเนินการที่จังหวัดชลบุรี โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนตำรวจภูธร 3 (ชลบุรี)” สำหรับที่ดินที่ใช้สำหรับเป็นสถานที่ก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 นั้น เป็นที่ดินราชพัสดุของกรมตำรวจ ซึ่งประกาศเป็นที่ดินเพื่อประโยชน์ของ กิจการตำรวจตามพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตหวงห้ามที่ดิน ในท้องที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2483 ตราไว้ ณ วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2483 แต่เดิม ผบก.ภ. เขต 2 (พลตำรวจโท เทพ ศุภมิตร) จึงได้แบ่งที่ดิน จำนวน 145 ไร่โดยประมาณ และอาคารบางส่วนในที่ดินของ บก.ภ. เขต 2 ให้เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2510 จึงได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสถานที่ราชการขึ้น เตรียมไว้สำหรับรองรับอัตรากำลัง 6 กองร้อย โดยใช้เงินทุนสมทบตามโครงการช่วยเหลือของยูซอม และเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2516 กรมตำรวจได้เปลี่ยนชื่อจาก “โรงเรียนตำรวจภูธร 3 (ชลบุรี)” เป็น “โรงเรียนตำรวจภูธร 2” เพื่อให้ตรงกับ บก.ภ.เขต ที่โรงเรียนพลตำรวจแห่งนี้ตั้งอยู่ ต่อมาได้มี พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 และกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ยกเลิกส่วนราชการเดิมตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นผลให้ “โรงเรียนตำรวจภูธร 2” เปลี่ยนชื่อ เป็น “ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2” และขึ้นสายการบังคับบัญชาของตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีผล ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2548 ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ พ.ศ. 2552 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้รับการปรับโครงสร้างหน่วยงานเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองบังคับการ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน

2. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีภารกิจในการดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 จัดการศึกษาและฝึกอบรมบุคคลภายนอก เพื่อเข้ารับราชการตำรวจ

(Pre-service training)

ลักษณะที่ 2 จัดการศึกษาพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจประจำการให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือจะไปปฏิบัติ

(In-service training)

นอกจากนี้ยังมีภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษต่าง ๆ ทางศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย

ปรัชญาองค์กร (Organization philosophy)

1. เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธา
2. สร้างความเป็น “มืออาชีพ” ในวิชาชีพตำรวจ
3. พัฒนาและเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีวินัยเป็นเลิศ”

วิสัยทัศน์ (Organization vision)

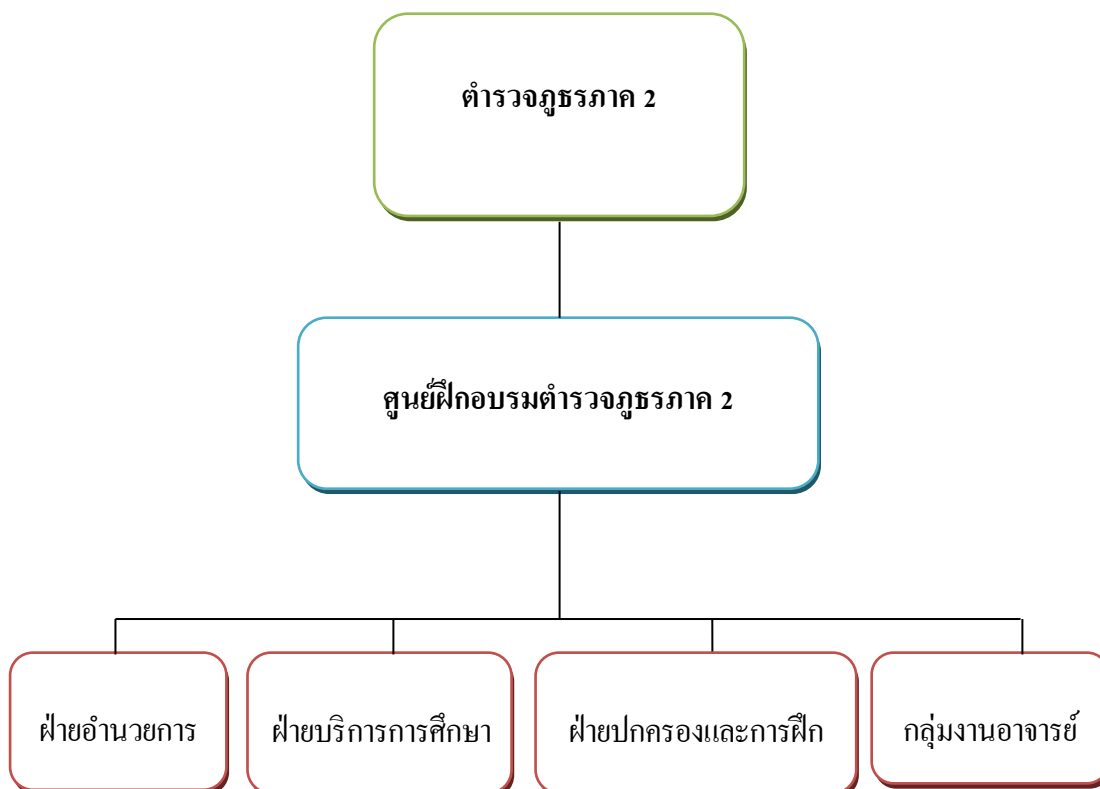
“ผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ผู้ความเป็นเลิศในวิชาชีพ เพื่อรับใช้ประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. บริหารและพัฒนาการศึกษา ตามระเบียบแบบแผนหลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน
3. ให้บริการความรู้ทางวิชาการแก่ประชาชน ชุมชน รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
4. ส่งเสริมท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. บริหารและจัดการองค์กรด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมหลักขององค์กร (Core value)

“ความรู้ คุณธรรม สากล”



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

โครงสร้างการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองบังคับการ มีผู้บริหารระดับผู้บังคับการ ปกครองบังคับบัญชา โดยมีรองผู้บังคับการ 2 ท่าน ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับการให้รับผิดชอบ โดยรองผู้บังคับการ 1 ท่าน ดูแลบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและการปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายอำนวยการ (ธุรการ), ฝ่ายอำนวยการ (การเงินและงบประมาณ) และฝ่ายอำนวยการ (งานส่งกำลังบำรุง) และฝ่ายอำนวยการ (งานรักษาการณ์) และกลุ่มงานอาจารย์ รองผู้บังคับการอีก 1 ท่าน ดูแลปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและการปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายบริการการศึกษา และฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ตารางที่ 2 สถานภาพกำลังพล ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2, 2557)

ระดับชั้น	จำนวนคน
ชั้นสัญญาบัตร	68
ชั้นประทวน	33
รวม	101

โครงสร้างองค์กรศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 โดยในส่วนของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 แบ่งการบริหารออกเป็น 3 กองกำกับ และ 1 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การบริหารงานบุคคล สวัสดิการ การพัฒนาองค์กร การควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การสื่อสาร โทรคมนาคม เทคโนโลยี ส่งกำลังบำรุง งานโภชนาการ และงานรักษาการณ์ รวมทั้งงานที่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 งานธุรการและงานสารบรรณของหน่วย
- 1.2 งานบริหารงานบุคคล
- 1.3 งานคดีและวินัย
- 1.4 งานนโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์
- 1.5 งานประเมินผลการปฏิบัติตามคำรับรองปฏิบัติราชการ
- 1.6 งานรักษาการณ์
- 1.7 งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ
- 1.8 งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.9 งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 งานศึกษาอบรม

1.11 งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.12 งานการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการตำรวจ และการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.14 งานพลาธิการ งานสวัสดิการ งานพัสดุ งานส่งกำลังบำรุง งานอาคารสถานที่และบ้านพัก

1.15 จัดให้มีสหกรณ์ กองทุนสำหรับข้าราชการตำรวจ

1.16 งานการพยาบาลแก่ผู้เข้ารับฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจ พนักงาน ราชการ ลูกจ้าง และครอบครัว

1.17 จัดหา เก็บรักษา แจกจ่ายเวชภัณฑ์ และจัดซ่อมเครื่องมือ

1.18 งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสุขอนามัย

1.19 งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี

1.20 งานโภชนาการ จัดซื้อ จัดหา ประกอบอาหาร และตรวจสอบอาหาร

1.21 งานการประชุมในนามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.22 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการการศึกษาและฝึกอบรม งานทะเบียนและวัดผล งานผลิตเอกสาร ตำรา และสื่อการเรียนการสอน งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

2.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า-ออกของฝ่ายบริการการศึกษา

2.2 จัดการสอนและฝึกอบรม หลักสูตรประจำ 5 สายงาน

2.3 จัดการสอนหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ ประเมินผลการศึกษา ตลอดจนติดตามและรายงานผลการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา

2.4 จัดการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษ เช่น อปพร. ลูกเสือ เนตรนารี เป็นต้น

2.5 จัดการสอนและฝึกอบรมโครงการของตำรวจภูธรภาค 2 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- 2.6 ประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการและรายงานผลการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา
 - 2.7 คู่มือเครื่องช่วยฝึกต่าง ๆ
 - 2.8 ดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน การควบคุม การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
 - 2.9 จัดพิมพ์เอกสารคำสอนและตำรา รวมทั้งการแจกจ่ายและเก็บรักษา
 - 2.10 งานวางแผนและกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและงานห้องสมุด
 - 2.11 การดำเนินการด้านสื่อการเรียนการสอน
 - 2.12 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
 - 2.13 ดำเนินการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเรื่องแผนการฝึกอบรม
 - 2.14 จัดทำรายงานการศึกษาตนเอง รายงานประจำปีเสนอตำรวจภูธรภาค 2
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือรองรับการตรวจสอบและประเมินผล รวมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 2.15 งานการประชุมในนามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายปกครองและการฝึก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และงานสนามยิงปืน โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า-ออกของฝ่ายปกครองและการฝึก
- 3.2 ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
- 3.3 ทำการฝึกหัดนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้
- 3.4 ควบคุมดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้เข้ารับการฝึกหัดและฝึกซ้อมกีฬา
- 3.5 ส่งเสริม ควบคุม ดูแลการอบรมทางด้านจิตใจนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทำการอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจด้านจิตใจและให้มีคุณลักษณะที่ดีก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่
- 3.6 ควบคุม ดูแล เก็บรักษาอาวุธปืนหรือสิ่งของหลวงต่าง ๆ

3.7 ดำเนินการวางแผนและฝึกอบรมตามหลักสูตรภาคยุทธวิธีที่กำหนดไว้หรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3.8 จัดเตรียม บำรุงรักษา อุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การฝึกพลศึกษา อุปกรณ์การฝึกยุทธวิธีตำรวจ ตลอดจนการดูแล รักษา สถานที่ศึกษา และฝึกอบรม

3.9 งานเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

3.10 งานสนามยิงปืน

3.11 งานการประชุมในนามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.12 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. กลุ่มงานอาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ งานสอน งานวิจัย และพัฒนาการศึกษา งานอาจารย์พิเศษ โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนงาน โครงการหลักสูตร การศึกษาและการฝึกอบรม

4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย

4.3 งานพัฒนาการศึกษา

4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับด้านวิชาการ งานสอน สร้างบทเรียน สร้างตำรา หรือเอกสารประกอบการสอน จัดทำหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดทำข้อสอบ วัดผลและประเมินผลการเรียน งานวิจัยและงานสัมมนาทางวิชาการ

4.5 งานบริหาร เป็นกรรมการประจำภาควิชา การติดต่อประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.6 ให้ความรู้และพัฒนาด้านวิชาพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา การฝึกการต่อสู้ป้องกันตัว และทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

4.7 งานดำเนินการให้ความรู้และฝึกกีฬาประเภทต่าง ๆ ตลอดจนการฝึกการต่อสู้ป้องกันตัวที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4.8 งานการประชุมในนามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.9 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภารกิจหน้าที่ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ภารกิจหน้าที่ด้านต่าง ๆ ที่มีต่อข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

1. ภารกิจหลัก

1.1 ฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีกองบัญชาการศึกษาเป็นผู้วางแผนออกแบบการเรียนการสอน ผลิตตำราเรียนเฉพาะสำหรับหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ ตรวจสอบ กำกับดูแล ให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน โดยมีตำรวจภูธรภาค 2 เป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ภารกิจรอง

2.1 หลักสูตรอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น หลักสูตรชัชชะขั้นพื้นฐาน, การก้ำมนุษย์มวลชนสัมพันธ์, กองร้อยควบคุมฝูงชนต้นแบบ, ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมยาเสพติด, หลักสูตรการใช้อาวุธปืน, การยิงปืน, การต่อสู้ป้องกันตัว และการพัฒนาผู้ปฏิบัติด้านการสืบสวน

2.2 ฝึกอบรมบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2.3 ฝึกอบรมบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายป้องกันปราบปราม

2.4 ฝึกอบรมทบทวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 5 สายงาน ได้แก่ งานอำนวยการ, งานป้องกันปราบปราม, งานสืบสวน, งานสอบสวน และงานจราจร

2.5 ให้บริการความรู้ทางด้านวิชาการและการฝึกอบรมต่าง ๆ แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ยกตัวอย่างเช่น ฝึกอบรมเยาวชนลูกเสือเนตรนารี การเข้าค่ายพักแรม, การต่อสู้ป้องกันตัว, การใช้อาวุธปืนเบื้องต้นให้กับหน่วยงานราชการและเอกชนที่มีความสนใจ, การให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษแก่สถานศึกษาต่าง ๆ, การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น, การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบวินัยจราจรแก่ชุมชนในพื้นที่, การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน พัฒนาดูแลซอยเขาน้อยให้สะอาด, การร่วมรณรงค์ป้องกันเยาวชนในชุมชนอย่าเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด, การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ อาทิ เช่น วันเข้าพรรษา วันอาสาฬหบูชา วันจักรี เป็นต้น

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ โดยมีเป้าหมายด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มุ่งความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้

1. เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน คือ เงินค่าตอบแทนอย่างหนึ่งที่ทางราชการได้ให้แก่ข้าราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับจากทางราชการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานแห่งใหม่ในต่างท้องที่

2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูต คือ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำของกระทรวง ทบวง กรม และข้าราชการบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล คือ การบริหารด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยตรงแก่ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค ตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟู สรรสภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพ และการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ตามกระทรวงการคลังกำหนด

4. เงินเบี่ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ คือ เป็นค่าใช้จ่ายที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือลูกจ้าง ซึ่งได้รับเงินค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย เพื่อตอบแทนในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกท้องที่ปฏิบัติงานปกติของส่วนราชการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้เดินทางไปราชการ โดยเบิกจ่ายเงินเบี่ยเลี้ยงเดินทางไปราชการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5. เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน คือ เป็นเงินที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดเงินเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนให้จ่ายเงินจากหมวดเงินเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (ต.ป.ป.) เป็นต้น

6. เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ คือ บุคคลที่รับราชการเมื่อออกจากราชการได้กระทำความชอบทางราชการจะตอบแทนความชอบทางราชการจะตอบแทนความชอบที่รับราชการมาโดยจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว เรียกว่า บำเหน็จ หรือจ่ายเป็นเดือนจนถึงแก่กรรมเรียกว่า บำนาญ หรือกรณีข้าราชการถึงแก่กรรมขณะรับราชการหรือผู้รับบำนาญตายทางราชการจ่ายเงินเป็นเงินก้อนให้แก่ทายาท หรือบุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้ เรียกว่า บำเหน็จตกทอด

7. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญ และส่งเสริมให้ข้าราชการออมทรัพย์ เพื่อให้ข้าราชการมีเงินออมอย่างเพียงพอในวันเกษียณ ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญสมาชิกภาพจะสิ้นสุดเมื่อผู้นั้นออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม และสมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินประเดิม เงินสะสม เงินสมทบ เงินชดเชย เป็นต้น

8. เงินช่วยเหลือทุนการศึกษารายปี คือ เป็นเงินช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีแก่บุตร
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย

9. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ
ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช
อิสริยาภรณ์ พ.ศ. 2536 และจะต้องเป็นผู้รับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่
วันรับราชการ

10. การลา คือ ข้าราชการมีสิทธิลาโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาภายใต้พระราชกฤษฎีกา
การจ่ายเงินเดือน เงินปีบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2522 ตามประเภทการลา
ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535

11. อาคารบ้านพักของทางราชการ เป็นสวัสดิการบ้านพักของทางราชการที่จัดให้แก่
ข้าราชการตำรวจในสังกัดต่าง ๆ การบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงกับหน่วยงานที่ข้าราชการตำรวจนั้น ๆ
สังกัด เช่น อาคารบ้านพักของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นต้น

12. สถานพักฟื้นและตากอากาศ เป็นการสงเคราะห์แก่ข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บ
จากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสถานที่ฝึกอบรม สัมมนา การให้บริการหรือกิจกรรมที่ก่อเกิดประโยชน์
แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

13. สโมสรตำรวจ เป็นการให้บริการสถานที่ในการจัดประชุม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์และ
นันทนาการ สวัสดิการแก่สมาชิกและข้าราชการตำรวจที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

14. โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารอาคารสงเคราะห์ คือ รัฐบาลได้อนุมัติ
เงินงบประมาณให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ดำเนินงานตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
ของข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ
และลูกจ้างประจำขอกู้เงินตามโครงการฯ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

15. เงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

16. การฃาปนกิจสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ
ตำรวจหรือบุคคลในครอบครัวที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกถึงแก่กรรม ใช้สถานที่ประกอบ
ฃาปนกิจสงเคราะห์ในราคาถูก

17. การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพหรือขอพระราชทานดิน คือ ต้องเป็นข้าราชการ
ตำรวจชั้นยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

18. สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำ ส่งเสริม
การออมทรัพย์โดยการถือหุ้นและการฝากเงินไว้กับสหกรณ์ การให้เงินกู้แก่สมาชิกในอัตราดอกเบี้ยถูก

19. การบรรจุทายาทข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัวข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

20. โครงการสวัสดิการอาหารกลางวัน คือ เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทำการศึกษานี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้งหมด จำนวน 110 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลการศึกษานี้ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ เพื่อเป็นการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ควรมีการกำหนดนโยบายในด้านการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกระชับความสัมพันธ์ เสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน และเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน โดยการจัดโครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาภายในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ข้าราชการตำรวจ เช่น

โครงการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง โครงการวันละบาท เพื่อส่งเสริมการออมให้กับข้าราชการ และครอบครัว ได้รู้จักประหยัดคอดออม ยึดถือแนวทางชีวิตที่พอเพียง

ชวนชื่น สัตตคุพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8874 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 18-40 ปี ระดับชั้นประทวน มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่แผนกงานปกครองป้องกัน และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ ชั้นยศ อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ปฏิบัติงานแผนกงาน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไพรัตน์ เพชรชวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 332 คน สุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และ (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และปัจจัยเพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับการอบรม/ สัมมนา ต่อปี จำนวน 1-2 ครั้ง

พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ทรงชัย จิตหวัง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทำการศึกษาจากข้าราชการสังกัดโรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ ทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยใจ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภูมิภาคต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา และเงินได้รายเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยนี้ โรงเรียนนายเรือและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

พรฤดี จิวสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามบทบาทอาสาสมัคร สาธารณสุข กรณีศึกษา เทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่เทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 209 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ประกอบด้วย การทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความต้องการความงอกงาม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการเพื่อความคงอยู่ สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครสาธารณสุขมีการปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีอาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานตามบทบาทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน โดยจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 52 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านที่มีแรงจูงใจในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยสุด

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยและเสนอแนะให้ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนด้วย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงช่องทางการสื่อสารภายในหน่วยงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น และตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองมีการจัดหมุนเวียนหน้าที่ให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่หลากหลายและทั่วถึง

ทองทิพวรรณ สวัสดิ์จิต (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติ (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเงินและ

ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มี เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน

วรัญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ในการวิจัย คือ บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานเทศบาลท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านรับผิชอบ มีความเป็นกันเอง อันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อนสายผู้สอน จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม และเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความสำเร็จ ได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานที่มีอยู่ในด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมายในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนาเพิ่มความสามารถในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

เกษณี ประสานพจน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ สังกัดส่วนราชการ ระยะเวลา ภูมิลำเนา และการได้รับทุนศึกษาต่อต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง จำนวนทั้งสิ้น 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้วิจัยบางกลุ่ม มุ่งเน้นไปที่การค้นหาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บางกลุ่มมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปรต่าง ๆ และบางกลุ่มมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในสองประเด็นใหญ่ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น จึงพบว่า งานวิจัยเหล่านี้ มีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยแต่ละท่าน มีความแตกต่างกันออกไป แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิจัยนิยมใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ในส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเชื่อว่า ปัจจัยทั้งสองประการนี้ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และประชากร ซึ่งมีผลกระทบไม่โดยตรงที่ทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ศึกษามีดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ตัวแปรอิสระเพื่อนำไปกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตารางที่ 3 ที่มาของตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	เพศ	อายุ	ชั้นยศ	ระดับการศึกษา	เงินเดือน	อายุราชการ	ตำแหน่งงาน	ภูมิลำเนา	สถานภาพ
ภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551)	✓	✓	✓	✓	✓	×	-	-	-
ชวนชื่น สัตตบุษย์ (2551)	×	×	×	×	×	×	-	-	-
ไพรัตน์ เพชรยวน (2552)	✓	✓	-	×	-	✓	×	×	-
ทรงชัย จิตหวัง (2553)	-	-	✓	✓	✓	×	-	×	-
พรฤดี จิวสวัสดิ์ (2553)	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓
ปริศนา อนันต์ (2553)	×	×	-	×	×	×	×	-	-
วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553)	×	×	-	×	×	×	×	-	-
ฉัตรชัย หะยิมามะ (2554)	×	×	×	×	×	×	-	-	-
ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
วรัญญา เดิมกิจธนสาร (2554)	×	×	-	×	-	×	-	-	-
ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554)	×	-	-	-	-	×	-	-	-
เกษณี ประสานพจน์ (2554)	-	-	-	×	×	×	×	×	-
ชยกร รัตนธรรม (2556)	×	×	-	×	-	×	-	-	×

หมายเหตุ ✓ มีผล × ไม่มีผล - ไม่ศึกษา

ที่มาของตัวแปรอิสระจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพทางสังคม (Social environment) ที่มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 239 อ้างถึงใน เกษณี ประสานพจน์, 2554) ได้กล่าวว่า ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวทางร่างกายและความเป็นอยู่ เช่น เจตคติ ความถนัดตามธรรมชาติ บุคลิกภาพ ความสนใจ สิ่งจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ที่มีลักษณะเป็นส่วนตัวแตกต่างไม่เหมือนกับคนอื่น ๆ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และเลือกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ตัวชี้วัด/ ประเด็นคำถาม
ปัจจัยจูงใจ		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	1. ความสำเร็จในการทำงาน	สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ และรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น
2. การยอมรับนับถือ	2. การยอมรับนับถือ	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็น
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	งานมีความท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะและประสบการณ์
4. ความรับผิดชอบ	4. ความรับผิดชอบ	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบ มีความชัดเจน เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ
5. ความก้าวหน้า	5. ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม
6. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	6. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	มีโอกาสดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมหรือ ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
ปัจจัยค้ำจุน		
1. นโยบายและการบริหาร	1. นโยบายและการบริหาร	มีนโยบายชัดเจน มีการวางแผน บุคลากรร่วมกันในการกำหนด นโยบาย ผู้บริหารมีการวางแผนและ ปฏิบัติตามแผน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ตัวชี้วัด/ ประเด็นคำถาม
2. การปกครองบังคับบัญชา	2. การปกครองบังคับบัญชา	การปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยใช้กฎระเบียบและคำสั่ง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา	3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ใ่วางใจ ปฏิบัติอย่างเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็น
4. สภาพการทำงาน	4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สนับสนุนในการทำงาน
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เงินสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 100 คน (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2, 2557) โดยในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาข้อมูลจากประชากรวิจัยจำนวนที่มีทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ตามแนวทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) มีลักษณะข้อคำถามแบบ Rating scale 4 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วย	มากที่สุด	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วย	มาก	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วย	น้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วย	น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1 อาจารย์ ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 พ.ต.ท. สีนาท โสคติปิณฑะ อาจารย์ (สบ 3) ประจำภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.922 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 100 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 100 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม

ตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำข้อมูลมาประมวลผล แล้วนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 4 ระดับ โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{การหาอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3.26-4.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51-3.25	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1.76-2.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.75	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ สามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	79.00
หญิง	21	21.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	10	10.00
31-40 ปี	17	17.00
41-50 ปี	32	32.00
51 ปีขึ้นไป	41	41.00
รวม	100	100.00
ชั้นยศ		
สัญญาบัตร	67	67.00
ประทวน	33	33.00
รวม	100	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	23.00
ปริญญาตรี	61	61.00
สูงกว่าปริญญาตรี	16	16.00
รวม	100	100.00
อายุราชการ		
1-10 ปี	15	15.00
11-20 ปี	19	19.00
21-30 ปี	30	30.00
31 ปีขึ้นไป	36	36.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 5 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.00 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 21.00

อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีอายุน้อยที่สุด 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 67.00 และชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอันดับสุดท้าย มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุด มีอายุราชการ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.26	0.38	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.99	0.44	มาก	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.87	0.46	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.97	0.34	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	0.44	มาก	7
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.80	0.45	มาก	8
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.06	0.41	มาก	2
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.49	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.58	0.42	มาก	9
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.37	0.54	น้อย	10
ภาพรวม	2.89	0.38	มาก	-

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า โดยภาพรวมด้านต่าง ๆ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.41$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ($\mu = 2.37$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	31 (31.00)	68 (68.00)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.30	0.48	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากกรปฏิบัติงานได้สำเร็จ	15 (15.00)	78 (78.00)	7 (7.00)	0 (0.00)	3.08	0.46	มาก	4
3. ท่านมีความภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	51 (51.00)	45 (45.00)	4 (4.00)	0 (0.00)	3.47	0.54	มากที่สุด	1
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงานของท่าน	28 (28.00)	66 (66.00)	6 (6.00)	0 (0.00)	3.22	0.54	มาก	3
ภาพรวม					3.26	0.38	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = 0.48$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.46$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นและมอบหมายงานให้ท่านทำ	15 (15.00)	79 (79.00)	5 (5.00)	1 (1.00)	3.08	0.48	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	9 (9.00)	67 (67.00)	22 (22.00)	2 (2.00)	2.83	0.60	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	14 (14.00)	74 (74.00)	12 (12.00)	0 (0.00)	3.02	0.51	มาก	3
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	15 (15.00)	73 (73.00)	12 (12.00)	0 (0.00)	3.03	0.52	มาก	2
	ภาพรวม				2.99	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99, \sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นและมอบหมายงานให้ท่านทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.48$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = 0.52$) และ

ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83, \sigma = 0.60$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ	11 (11.00)	65 (65.00)	23 (23.00)	1 (1.00)	2.86	0.60	มาก	2
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	12 (12.00)	66 (66.00)	17 (17.00)	5 (5.00)	2.85	0.68	มาก	3
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาศักยภาพของท่านในการทำงาน	12 (12.00)	73 (73.00)	14 (14.00)	1 (1.00)	2.96	0.54	มาก	1
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม	6 (6.00)	75 (75.00)	15 (15.00)	4 (4.00)	2.83	0.58	มาก	4
ภาพรวม					2.87	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาศักยภาพของท่านในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86, \sigma = 0.60$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83, \sigma = 0.60$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหน้าที่	8 (8.00)	80 (80.00)	10 (10.00)	2 (2.00)	2.94	0.50	มาก	2
2. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติ	10 (10.00)	59 (59.00)	30 (30.00)	1 (1.00)	2.78	0.62	มาก	4
3. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	11 (11.00)	64 (64.00)	22 (22.00)	3 (3.00)	2.83	0.65	มาก	3
4. ปกติท่านจะมาทำงานตรงเวลา ปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ	39 (39.00)	55 (55.00)	6 (6.00)	0 (0.00)	3.33	0.58	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				2.97	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ปกติท่านจะมาทำงานตรงเวลาปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.33$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.50$) และท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงาน ปกติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม	12 (12.00)	77 (77.00)	11 (11.00)	0 (0.00)	3.01	0.48	มาก	1
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า	4 (4.00)	62 (62.00)	31 (31.00)	3 (3.00)	2.67	0.60	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่าน ได้ศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต	7 (7.00)	66 (66.00)	25 (25.00)	2 (2.00)	2.78	0.59	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ท่านในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้า	10 (10.00)	61 (61.00)	27 (27.00)	2 (2.00)	2.79	0.64	มาก	2
ภาพรวม					2.81	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวม
ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.48$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่าน
ในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$,
 $\sigma = 0.64$) และการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย การบริหารงานที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	10 (10.00)	73 (73.00)	17 (17.00)	0 (0.00)	2.93	0.51	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	11 (11.00)	67 (67.00)	21 (21.00)	1 (1.00)	2.88	0.59	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย การบริหารโดยใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	8 (8.00)	66 (66.00)	23 (23.00)	3 (3.00)	2.79	0.62	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ด้านขวัญกำลังใจที่เป็นรูปธรรม	4 (4.00)	55 (55.00)	39 (39.00)	2 (2.00)	2.61	0.60	มาก	4
ภาพรวม					2.80	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.51$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.59$) และหน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านขวัญ
กำลังใจที่เป็นรูปธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ
สุดท้าย

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่าน ปกครอง ควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้กฎระเบียบ และคำสั่ง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม	16 (16.00)	76 (76.00)	8 (8.00)	0 (0.00)	3.08	0.48	มาก	1
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้า ปรึกษาขอรับการชี้แนะจาก ผู้บังคับบัญชาได้	18 (18.00)	68 (68.00)	14 (14.00)	0 (0.00)	3.04	0.56	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการควบคุมบังคับบัญชา	17 (17.00)	74 (74.00)	9 (9.00)	0 (0.00)	3.08	0.50	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	18 (18.00)	71 (71.00)	11 (11.00)	0 (0.00)	2.61	0.60	มาก	4
ภาพรวม					3.06	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านปกครอง ควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้
กฎระเบียบและคำสั่ง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.48$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.50$) และผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงาน	19 (10.00)	68 (73.00)	13 (17.00)	0 (0.00)	3.06	0.56	มาก	2
2. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันทุกครั้ง เมื่อเกิดปัญหา	17 (11.00)	69 (67.00)	14 (21.00)	0 (0.00)	3.03	0.55	มาก	3
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี สมานฉันท์	22 (8.00)	65 (66.00)	13 (23.00)	0 (0.00)	3.09	0.58	มาก	1
4. หน่วยงานของท่าน มีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม	16 (16.00)	65 (65.00)	18 (18.00)	1 (.00)	2.96	0.61	มาก	4
ภาพรวม					3.03	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีสมานฉันท์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่าน
ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06$,
 $\sigma = 0.56$) และหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงาน อย่างสะดวกสบาย	10 (10.00)	75 (75.00)	15 (15.00)	0 (0.00)	2.95	0.50	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการจัด บริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะกับการปฏิบัติงาน	9 (11.00)	75 (67.00)	15 (21.00)	1 (1.00)	2.92	0.52	มาก	2
3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1 (1.00)	31 (31.00)	60 (60.00)	0 (0.00)	2.25	0.60	น้อย	3
4. อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีเพียงพอและพร้อมใช้งาน	1 (1.00)	31 (65.00)	57 (18.00)	1 (.00)	2.22	0.64	น้อย	4
	ภาพรวม				2.58	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ หน่วยงาน
ของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.52$) และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.22$, $\sigma = 0.42$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากทาง ราชการมีความเหมาะสมกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน	2 (10.00)	34 (75.00)	55 (15.00)	9 (0.00)	2.29	0.65	น้อย	3
2. ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานนอก เวลาราชการที่ได้รับมีอัตราที่ เหมาะสม	3 (11.00)	32 (67.00)	57 (21.00)	8 (1.00)	2.30	0.65	น้อย	2
3. การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว	7 (7.00)	56 (56.00)	30 (30.00)	7 (7.00)	2.63	0.71	มาก	1
4. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับจาก ทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	4 (4.00)	28 (28.00)	58 (58.00)	10 (10.00)	2.26	0.69	น้อย	4
ภาพรวม					2.37	0.54	น้อย	-

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
($\mu = 2.37, \sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.63, \sigma = 0.71$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ค่าตอบแทน
กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับมีอัตราที่เหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
น้อย ($\mu = 2.30, \sigma = 0.65$) และสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน
ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.26, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับสุดท้าย

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2	เพศ								
	ชาย		แรงจูงใจ	หญิง		แรงจูงใจ	รวม		แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.27	0.39	มากที่สุด	3.23	0.35	มากที่สุด	3.26	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.99	0.46	มาก	2.97	0.37	มาก	2.99	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.86	0.47	มาก	2.90	0.43	มาก	2.87	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.99	0.33	มาก	2.86	0.34	มาก	2.97	0.34	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.80	0.46	มาก	2.84	0.38	มาก	2.81	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.81	0.42	มาก	2.76	0.57	มาก	2.80	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.06	0.43	มาก	3.07	0.35	มาก	3.06	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.49	มาก	3.02	0.63	มาก	3.03	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.57	0.43	มาก	2.63	0.38	มาก	2.58	0.42	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	2.34	0.58	น้อย	2.46	0.39	น้อย	2.37	0.54	น้อย
ภาพรวม	2.87	0.39	มาก	2.87	0.23	มาก	2.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2	อายุ														
	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.05	0.46	มาก	3.35	0.34	มากที่สุด	3.22	0.40	มาก	3.31	0.35	มากที่สุด	3.26	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.82	0.37	มาก	3.07	0.39	มาก	2.88	0.47	มาก	3.07	0.44	มาก	2.99	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.42	0.48	มาก	2.91	0.55	มาก	2.82	0.45	มาก	3.01	0.36	มาก	2.87	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.90	0.42	มาก	3.00	0.27	มาก	2.89	0.35	มาก	3.03	0.32	มาก	2.97	0.34	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.67	0.48	มาก	2.92	0.47	มาก	2.75	0.43	มาก	2.84	0.43	มาก	2.81	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.57	0.48	มาก	2.72	0.55	มาก	2.85	0.48	มาก	2.85	0.37	มาก	2.80	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.97	0.36	มาก	3.05	0.42	มาก	3.05	0.46	มาก	3.10	0.38	มาก	3.06	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.46	มาก	3.02	0.55	มาก	2.94	0.60	มาก	3.12	0.36	มาก	3.03	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.32	0.28	น้อย	2.60	0.45	มาก	2.53	0.39	มาก	2.68	0.44	มาก	2.58	0.42	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	2.22	0.59	น้อย	2.35	0.72	น้อย	2.35	0.41	น้อย	2.42	0.55	น้อย	2.37	0.54	น้อย
ภาพรวม	2.69	0.24	มาก	2.90	0.31	มาก	2.83	0.30	มาก	2.94	0.26	มาก	2.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วงอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วงอื่น ๆ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วงอื่น ๆ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2	ชั้นยศ								
	สัญญาบัตร		แรงจูงใจ	ประทวน		แรงจูงใจ	รวม		แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.38	มากที่สุด	3.18	0.38	มาก	3.26	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.99	0.47	มาก	2.98	0.40	มาก	2.99	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.89	0.44	มาก	2.83	0.51	มาก	2.87	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.99	0.33	มาก	2.92	0.35	มาก	2.97	0.34	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.82	0.42	มาก	2.78	0.49	มาก	2.81	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.79	0.42	มาก	2.82	0.52	มาก	2.80	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.02	0.37	มาก	3.14	0.48	มาก	3.06	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.51	มาก	3.03	0.45	มาก	3.03	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.58	0.42	มาก	2.59	0.43	มาก	2.58	0.42	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.33	0.49	น้อย	2.43	0.64	น้อย	2.37	0.54	น้อย
ภาพรวม	2.87	0.29	มาก	2.87	0.30	มาก	2.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของชั้นสัญญาบัตร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าชั้นประทวน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ชั้นสัญญาบัตร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าชั้นประทวน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ชั้นประทวน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		แรงจูงใจ	ปริญญาตรี		แรงจูงใจ	สูงกว่าปริญญาตรี		แรงจูงใจ	รวม		แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.19	0.37	มาก	3.24	0.35	มาก	3.46	0.43	มาก	3.26	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.90	0.31	มาก	2.94	0.43	มาก	3.28	0.55	มาก	2.99	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.82	0.40	มาก	2.90	0.40	มาก	2.82	0.74	มาก	2.87	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.90	0.30	มาก	2.99	3.22	มาก	2.98	0.45	มาก	2.97	0.34	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.76	0.37	มาก	2.82	0.39	มาก	2.82	0.69	มาก	2.81	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.85	0.38	มาก	2.79	0.44	มาก	2.76	0.62	มาก	2.80	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.09	0.41	มาก	3.06	0.39	มาก	3.04	0.49	มาก	3.06	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.07	0.42	มาก	3.02	0.47	มาก	3.00	0.65	มาก	3.03	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.59	0.41	มาก	2.53	0.40	มาก	2.76	0.5	มาก	2.58	0.42	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	2.54	0.45	มาก	2.29	0.52	น้อย	2.42	0.71	น้อย	2.37	0.54	น้อย
ภาพรวม	2.87	0.27	มาก	2.86	0.24	มาก	2.93	0.46	มาก	2.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอื่น ๆ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2	อายุราชการ												รวม		แรงจูงใจ
	1-10 ปี		แรงจูงใจ	11-20 ปี		แรงจูงใจ	21-30 ปี		แรงจูงใจ	31 ปีขึ้นไป		แรงจูงใจ			
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.21	0.49	มาก	3.22	0.33	มาก	3.32	0.44	มาก	3.26	0.31	มากที่สุด	3.26	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.96	0.43	มาก	2.89	0.36	มาก	3.03	0.53	มาก	3.01	0.42	มาก	2.99	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.56	0.55	มาก	2.94	0.47	มาก	2.82	0.45	มาก	3.00	0.38	มาก	2.87	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.88	0.36	มาก	3.01	0.33	มาก	2.91	0.35	มาก	3.02	0.32	มาก	2.97	0.34	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.66	0.54	มาก	2.96	0.46	มาก	2.75	0.40	มาก	2.84	0.41	มาก	2.81	0.44	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.51	0.57	มาก	2.88	0.52	มาก	2.82	0.38	มาก	2.86	0.39	มาก	2.80	0.45	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.96	0.45	มาก	3.11	0.46	มาก	3.03	0.36	มาก	3.11	0.41	มาก	3.06	0.41	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.88	0.43	มาก	3.22	0.70	มาก	2.90	0.42	มาก	3.10	0.39	มาก	3.03	0.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.30	0.38	น้อย	2.68	0.38	มาก	2.55	0.36	มาก	2.68	0.46	มาก	2.58	0.42	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.20	0.73	น้อย	2.43	0.51	น้อย	2.33	0.44	น้อย	2.43	0.55	น้อย	2.37	0.54	น้อย
ภาพรวม	2.71	0.27	มาก	2.93	0.33	มาก	2.85	0.27	มาก	2.93	0.27	มาก	2.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการอยู่ในช่วงอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการอยู่ในช่วงอื่น ๆ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการอยู่ในช่วงอื่น ๆ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการอยู่ในช่วงอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยมีข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 2 ในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา

พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เป็นระดับชั้นสัญญาบัตร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับที่ 2-9 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสุดท้ายที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความภูมิใจในการความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น และมอบหมายงานให้ท่านทำ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาศักยภาพของท่านในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ปกติท่านจะมาทำงานตรงเวลา ปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่าน มีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านขวัญกำลังใจที่เป็นรูปธรรม

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำรงในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา ของหน่วยงานท่าน ปกครอง ควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้กฎระเบียบและคำสั่ง เพื่อให้เกิด ความถูกต้องและเป็นธรรม และอันดับสุดท้าย คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเข้าปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการดำรงในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี สมานฉันท์ และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงาน ของท่านมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม

9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำรงในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อม ในหน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย และอันดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการดำรงในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 1 คือ การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว และอันดับสุดท้าย คือ สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรงในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และ อายุราชการ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจเพศชาย

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ
3. ชั้นยศ ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศระดับชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน
4. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาช่วงอื่น ๆ
5. อายุราชการ ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจในช่วงอายุราชการอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีประเด็นให้อภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจักรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีระบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีนโยบายการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานตามลักษณะหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการตำรวจ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาส

ก้าวหน้าในอนาคต จึงทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปริศนา อนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับผลการศึกษาของไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ เมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นการเชิงปริมาณ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชยากร รัตนารธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับผลการศึกษาของภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ขัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้รับ 2 ขั้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ได้รับจึงเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ ประกอบกับงานที่ได้รับมีปริมาณงานที่เหมาะสม

4. ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับไพรัตน์ เพชรชวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ชัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ชัดแย้งกับผลการศึกษาของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่รับนโยบายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกลุ่มงานอาจารย์ และหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองกำกับการต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยมีกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยวางแผน กำหนดกรอบนโยบาย ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตรวจสอบ กำกับดูแลและตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงาน ในแต่ละงานจะมีการกำหนด

ระยะเวลาที่ชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จะต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามที่รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ชัดแย้งกับผลการศึกษาของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนระดับชั้นยศ โดยการสอบคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้กฎสำนักงานข้าราชการตำรวจ ซึ่งทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับความก้าวหน้าและพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม ด้านหน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสก้าวหน้า เช่น ศึกษาดูงาน ส่งไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ จึงเป็นโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิศุกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ชัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้จัดโครงสร้างตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการวางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสม ด้านนโยบายของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 รับนโยบายการบริหารงานจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ ทางด้านหน่วยงานได้มีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจทราบทั่วกัน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับฉัตรชัย หะยิมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด

นราธิวาส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวรัญญา เตมกิจชนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การปกครองควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้กฎระเบียบ คำสั่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม เมื่อมีปัญหาข้าราชการตำรวจสามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือหรือขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ได้มีการจัดการประชุมข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจข้อราชการต่าง ๆ ปัญหาที่ติดขัดเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานที่จะสำเร็จได้ต้องมาจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 เป็นสถานที่ฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจและรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จึงมีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วน

เพื่อความเรียบร้อยเป็นระเบียบ เพื่อให้ง่ายและสะดวกกับการทำงาน มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานที่จำกัด แต่ก็ไม่เป็นปัญหาในการทำงาน เนื่องจากงบประมาณมีน้อย จึงต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีแรงจูงใจระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับเกษณี ประสานพจน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดหรืออันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับผลการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิ์ดิกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวรรณา เดิมกิจธนสาร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะฐานเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ อาทิเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

เพศ ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจเพศชาย ขัดแย้งกับทองทิพวรรณ สวัสดิ์ดิกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าเพศหญิง ขัดแย้งกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด

นราธิวาส โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าในสังคมปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันกับเพศชาย ข้าราชการตำรวจหญิงมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อนและมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต

อายุ ผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ สอดคล้องกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50-59 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการตำรวจในช่วงอายุอื่น ๆ ขัดแย้งกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มีอายุอยู่ในช่วงอื่น ๆ

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุมากขึ้น มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ได้รับความสำเร็จทางหน้าที่การงานข้าราชการตำรวจอายุ 51 ปี ขึ้นไป จึงมีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น ๆ

ชั้นยศ ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สอดคล้องกับทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของชั้นสัญญาบัตร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ขัดแย้งกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจมากกว่าชั้นประทวน อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสเติมโตก้าวหน้าทางหน้าที่การงานได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาในช่วงอื่น ๆ ชัดแย้งกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับการศึกษาอื่น ๆ ชัดแย้งกับทองทิพวรรณ สวัสดิ์คกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาเพิ่มเติมภายหลังจากเข้ารับราชการแล้ว และข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในอนาคต จึงทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถ

อายุราชการ ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุราชการในช่วงอื่น ๆ ชัดแย้งกับภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระยะเวลา โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ชัดแย้งกับทองทิพวรรณ สวัสดิ์คกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอื่น ๆ ชัดแย้งกับฉัตรชัย หะยีมามะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุราชการมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รับราชการตั้งแต่อายุ 18 ปี อีกทั้งยังได้รับราชการทวีคูณ จึงทำให้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ และมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เป็นปัจจัยหลักของการดำรงชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชามีนโยบายด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อแบ่งเบาภาระของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานยังไม่มี ความเหมาะสม จึงควรพิจารณาเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงฐานเงินเดือน อัตราค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. จากผลการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจเป็นอันดับรองสุดท้าย เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะข้าราชการตำรวจต้องอยู่ที่ทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชามีโครงการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ ทันสมัย เนื่องจากงบประมาณมีอย่างจำกัด จึงต้องวางแผนกำหนดอัตราวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. จากผลการศึกษาด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 มีแรงจูงใจเป็นอันดับที่ 8 เนื่องจากนโยบายและการบริหาร ถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ข้าราชการตำรวจทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เช่น การจัดทำแผนงานและการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 โดยให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ อาทิเช่น โครงการอาหารกลางวัน สำหรับข้าราชการตำรวจ เพื่อลดค่าใช้จ่ายสร้างความสามัคคีและความผูกพันของหน่วยงาน โครงการปลูกพืชผักสวนครัว โดยสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวปลูกพืชผักสวนครัวไว้ทานเอง ถ้าเหลือจากที่ปลูกก็นำมาขาย เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัว โครงการออมทรัพย์วันละ 10 บาท เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจรู้จักประหยัดและอดออมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

2. จากผลการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาสำรวจความต้องการและดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งควรกำหนดระเบียบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้มีอายุการใช้งานให้นานขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะข้อจำกัดในด้านงบประมาณ โดยการกำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดให้มีการควบคุมและตรวจสอบที่เป็นระบบด้วย

3. จากผลการศึกษาด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานต้องมีการจัดการประชุมวางแผนตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายงานจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นประจำทุกเดือน โดยให้ข้าราชการตำรวจทุกนายในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ช่วยกันระดมความคิดเห็น กำหนดแผนงาน ออกแบบงาน กิจกรรมโครงการต่าง ๆ โดยจัดทำคำสั่งให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มอบหมายการปฏิบัติงานและดูแลควบคุมการปฏิบัติงานตามที่วางไว้ เพื่อให้งานภายในหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคที่ 1-9 เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างและข้อคิดเห็นที่มีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

3. ควรมีการศึกษาหรือทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 หรือหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและเจาะลึกลงไปในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

- เกษณี ประสานพจน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชัย หะยีมามะ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดนราธิวาส*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยากร รัตนธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนชื่น สัตตคุพันธ์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรหัวคระบี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ลกรุ๊ป.

- ปริศนา อนันต์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.*
- พรฤดี จิวสวัสดิ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุข กรณีศึกษา: เทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.*
- ไพรัตน์ เพชรชวน. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภานุมาศ ชื่นวัฒนา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ท.*
- วรัญญา เดิมกิจชนสาร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไช้เท็กซ์.*
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2. (2557). *สถานภาพกำลังพล. ชลบุรี: ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2.*
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.*
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารการพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.*
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). *คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ ส่งเสริม. (2542). *กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์, คณะพัฒนาศักดิ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (1998). *Consumer behavior* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกรวมตำรวจภูธรภาค 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ฝึกรวมตำรวจภูธรภาค 2
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้
ถือเป็นความลับ และจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผย
ข้อมูลเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ชั้นยศ

ชั้นสัญญาบัตร

ชั้นประทวน

4. อายุราชการ

1-10 ปี

11-20 ปี

21-30 ปี

31 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					<input type="checkbox"/>
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					<input type="checkbox"/>
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					<input type="checkbox"/>
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของท่าน					<input type="checkbox"/>
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นและมอบหมายงานให้ท่านทำ					<input type="checkbox"/>
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					<input type="checkbox"/>
7. เพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					<input type="checkbox"/>
8. ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					<input type="checkbox"/>
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ					<input type="checkbox"/>
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					<input type="checkbox"/>
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่พัฒนาศักยภาพของท่านในการทำงาน					<input type="checkbox"/>
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสม					<input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความรับผิดชอบ					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหน้าที่					
14. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติ					
15. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
16. ปกติท่านจะมาทำงานตรงเวลาปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
18. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า					
19. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านได้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
20. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อความก้าวหน้า					
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
21. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
22. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
23. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
24. หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านขวัญกำลังใจที่เป็น รูปธรรม					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านปกครอง ควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้กฎระเบียบและคำสั่ง เพื่อให้ เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม					
26. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเข้าปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้					
27. ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชา					
28. ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
29. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงาน					
30. ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา					
31. ท่านกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี สมานฉันท์					
32. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
33. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่าน ปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย					
34. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็น สัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
35. วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
36. อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
เงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกุล					
37. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากทางราชการมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
38. ค่าตอบแทนกรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับมีอัตราที่เหมาะสม					
39. การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว					
40. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม