

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่  
จังหวัดจันทบุรี

ส.ต.ต. สัชฌุกร กอมาตย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มกราคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

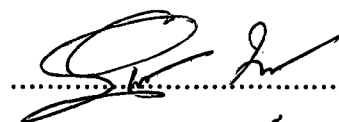
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ สิบตำรวจตรี สัชฌุกร กอมาตย์ จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

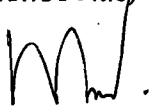
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

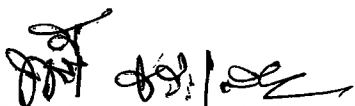


.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่ออาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต และ ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาและปฏิบัติงาน และคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาจนผู้ศึกษามีความรู้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตนักศึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในครั้งนี้

สุดท้ายผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์อันเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการี บูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ความเมตตากรุณาแก่ผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนมาจนสามารถทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ส.ต.ต.สัจฉกร กอมาตย์

57930224: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ สถานีตำรวจ

สังฆกร กอมาตย์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR TUNGBENJA POLICE STATION, TUNGBENJA SUB-DISTRICT, AMPHOR THA MAI, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ค. 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ คือบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.816 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุ 31-40 ปี ต่อมา คือ อายุ 41-50 ปี ตามลำดับ และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษา ระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษาระดับปริญญาโท ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และสถานภาพอยู่ร้างตามลำดับ

57930224: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS : MOTIVATION/ WORK PERFORMANCE AMONG PERSONNEL  
SATCHUGON GOMART: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL  
WORKING FOR TUNGBENJA POLICE STATION, TUNGBENJA SUB-DISTRICT ,  
AMPHOR THA MAI, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR : WICHAI  
JONGCHOTCHATCHAVAN, Ph.D. 110 P. 2016.

The purposes of this study were to examine work motivation among personnel working for Tungbenja Police Station located in Tungbenja Sub-district, AmphoeThamai, Chanthaburi Province. The population participating in this study was 87 people. The instrument used to collect the data was q questionnaire with a level of reliability of 0.816. The descriptive statistics used to analyze the collected data included frequency, means, and standard deviation.

The results of this study were as follows:

1) It was shown that the level of work motivation among personnel working for Tungbenja Police Station located in Tungbenja Sub-district, AmphoeThamai, Chanthaburi Province was found at a high level.

2) Based on the results from the comparisons, it was shown that female personnel had a higher level of work motivation than their male counterparts. Also, regarding age, the personnel, aged 20-30, rated their level of work motivation at a high level, followed by those aged 51-60, 31-40, and 41-50, respectively. Based on an educational level, it was shown that the personnel, holding a bachelor's degree, had a high level of work motivation, followed by those holding an educational degree lower than a bachelor's degree, and those with a master's degree, respectively. Considering their marital status, single personnel rated their level of work motivation at a high level, followed by those personnel who were married, and divorced, respectively.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงาน .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	16
ข้อมูลเบื้องต้นของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่.....	
จังหวัดจันทบุรี.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
เกณฑ์การแปลผล .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี .....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	87
สรุปผลการวิจัย .....	87
อภิปรายผล .....	91
ข้อเสนอแนะ .....	93
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก .....	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	110

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 อัตรากำลังพลสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา.....	30
2-2 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	43
2-3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
4-1 จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	55
4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ.....	56
4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	57
4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	59
4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	60
4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน.....	61
4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	62



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	63
4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ .....	64
4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	65
4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	66
4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา .....	67
4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร .....	68
4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน.....	69
4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว .....	70
4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน .....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน .....	72
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ (n = 87).....	75
4-20 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ.....	77
4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม อายุ (n = 87) .....	78
4-22 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ.....	80
4-23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา (n = 87).....	81
4-24 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
4-25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส (n = 87) .....	84
4-26 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	86

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2-1 กระบวนการจัดการ .....	10
2-2 กิจกรรมหลักในการจัดการ .....	11
2-3 โครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา .....	31

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรมจึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจาก แรงจูงใจสิ่งใด (สุภิญญา กาลสังข์, 2553, บทคัดย่อ)

การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผล การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกัน ข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2522, หน้า 24)

แรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หรือหน่วยงานเพราะการบริหารงาน ส่วนใหญ่ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นมักจะประสบปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกันแม้ในสถานการณ์เดียวกันและบุคคลเดียวกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมต่างกัน ในสถานการณ์เดียวกันแต่ต่างเวลากัน ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นเสมอไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทั่ว ๆ ไปหรือในทิศทางการบริหารการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและองค์กรมีความจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งมาจากมูลเหตุที่สำคัญสองประการ คือ มูลเหตุภายในตัวบุคคลผู้นั้นเอง และมูลเหตุภายนอกบุคคลหรือสภาพแวดล้อม (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 24)

คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปและในหลาย ๆ กรณีก็ไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไรทั้ง ๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้น มีผลต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของงาน ในความจริงแล้วการปฏิบัติงานมิใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งสำคัญยิ่งกว่าคือมีแรงจูงใจและมีกำลังใจที่จะ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยการแสดง พฤติกรรมที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

เราคงจะยอมรับกันว่าในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human capital management” (สิมา สีมานันท์, 2550, หน้า 3)

องค์กรใดบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรไม่อยากจะทำกิจกรรมใด ๆ หรือทำโดยผ่านไปวัน ๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใด พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน ทั้งแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคลและเป็นผลมาจากแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล อันเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก คือสภาพการณ์ต่าง ๆ ขององค์กรทั้งทางกายภาพและสังคม ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ กล่าวคือ หากบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เขาก็ทำงานอย่างไม่ตั้งใจ ไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การขาดแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร เสมือนเป็น โรคร้ายชนิดหนึ่งที่เกาะกินและทำลายความสำเร็จของหน่วยงาน แต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรใดบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้ศึกษามีความประสงค์ในการศึกษา เพื่อให้ได้รู้ว่าควรปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุง สิ่งใดอันเป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นผลต่อเนื่องไปยัง ความสำเร็จตามเป้าประสงค์และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และนอกจากนั้นการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ของบุคลากรว่า สาเหตุมาจากความขาดแคลนปัจจัย ทรัพยากรในด้านใด หรือมาจากการไม่ได้รับตอบสนองตามความต้องการในสิ่งไหน หรือมาจาก ความไม่สมดุลในด้านการบริหารจัดการขององค์กร ตลอดจนคุณสมบัติของบุคลากรเองที่ไม่เหมาะสม และนำไปสู่การ ศึกษาปัญหาและทำความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน และ หาแนวทางแก้ไขการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สอดคล้องกับหลัก ยุทธศาสตร์ขององค์กร อันจักเป็นการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของ Herzberg, Bernard, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีด้านที่มาประกอบทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบงานวิจัยดังต่อไปนี้

## ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส



## ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร  
ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

1. ปัจจัยจูงใจ
    - 1.1 ความสำเร็จในงาน
    - 1.2 การยอมรับนับถือ
    - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
    - 1.4 ความรับผิดชอบ
    - 1.5 ความก้าวหน้า
  2. ปัจจัยก้ำจุน
    - 2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
    - 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
    - 2.3 ด้านสภาพในการทำงาน
    - 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
    - 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
    - 2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
    - 2.7 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
    - 2.8 ด้านนโยบายและการบริหาร
    - 2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว
    - 2.10 ด้านความมั่นคงในงาน
    - 2.11 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
- (Herzberg et al., 1959)

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

3. เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดำรงภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม เฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย

## คำจูน

1. ปัจจัยจูงใจ
  - 1.1 ความสำเร็จในงาน
  - 1.2 การยอมรับนับถือ
  - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.5 ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยคำจูน
  - 2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
  - 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.3 ด้านสถานภาพในการทำงาน
  - 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน



2.7 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

2.8 ด้านนโยบายและการบริหาร

2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

2.11 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน (สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา, 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยความเต็มใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากร หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลากร และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเคร่งครัด ด้วยความตั้งใจและยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

ความก้าวหน้า หมายถึง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสเข้าสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เงินเดือน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะเป็นปัจจัยเสริมให้บุคคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วยเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานของที่ทำอยู่

สถานะของอาชีพ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจ

ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีและครอบครัวมีความภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีการวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานีตำรวจภูธร ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีรู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและก้าวหน้า และไม่คิดที่จะโยกย้ายงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามองว่าลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำ การสอนงานของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานที่ในการปฏิบัติงานอยู่ใกล้กับบ้านและครอบครัว และการที่พนักงานมีความเป็นส่วนตัวเมื่ออยู่ในองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในประเด็นและเนื้อหาที่สำคัญ และได้ทำการรวบรวมมานำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลเบื้องต้นของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงาน

ความหมายเกี่ยวกับการจัดการ

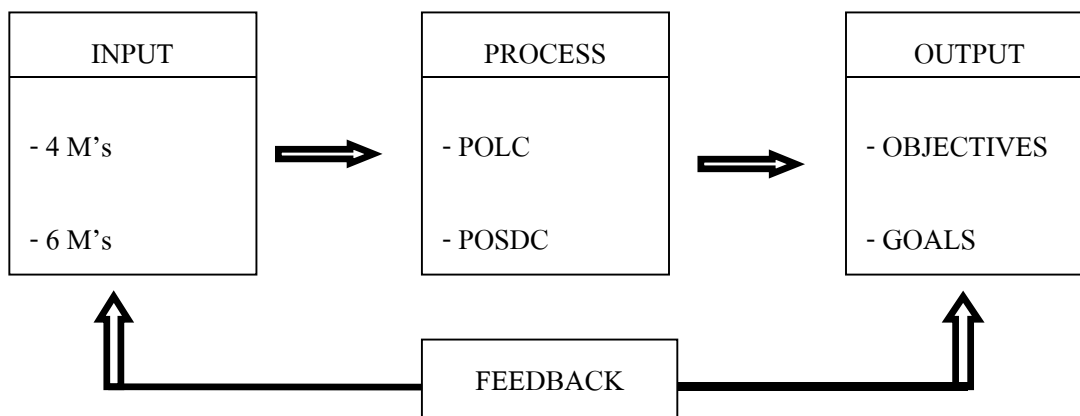
Bartol and Martin (1998 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการ เป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

Rue and Byars (2002 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และชนนวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กรว่าเป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์กร (Organization) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling)

Certo (2006 อ้างถึงใน ชัยชนก ชาติพงษ์วิวัฒน์, 2552) กล่าวว่าการบริหารจัดการองค์กรเป็น การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และ จะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดีสุดา (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการ นำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ



ภาพที่ 2-1 กระบวนการจัดการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดีสุดา, 2545, หน้า 211)

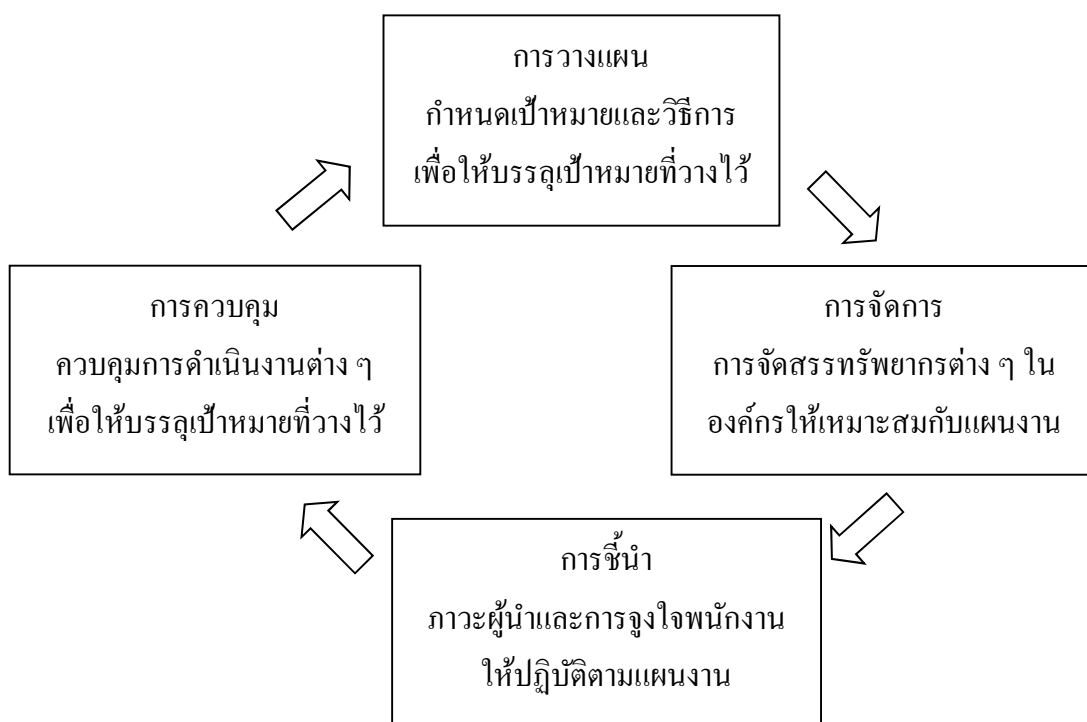
Input คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้คือ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนา ก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นไปอย่างรวดเร็ว

Process คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันมีหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของฟาโยล์ (Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

Output คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์กร ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์กรสามารถแบ่งย่อยได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์กรที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับ องค์กร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

Robbins and DeCenzo (2005, p. 34) การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วย คนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process)

Druck (2006 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2553, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่ง รวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 กิจกรรมหลักในการจัดการ (Daif, 2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2553, หน้า 27)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารทางวิชาการ ผู้วิจัยได้เลือกแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และประเด็นที่สำคัญในด้านของปัจจัยคำจูงมีความรู้สึกที่กว่าคนทำงานยอมได้ผลตอบแทนที่ดี และยังคงมีความมั่นคงในการทำงาน อันเป็นการได้บำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและการวิจัยครั้ง

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดที่เลือกมาเพื่อกำหนดกรอบงานวิจัยตามทฤษฎีนี้มีทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เกิดความรู้สึกรอคอยและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่งเช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้

1.3 มีความพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ การที่บุคลากรความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และมีความรู้สึกรอคอยกับผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ อยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเช่น

2.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น

2.2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.3 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านการได้รับการยอมรับ คือการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

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

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่มี

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.3 งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากร และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิด

โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับงานรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานตามภารกิจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดระยะเวลาของงานดังนี้

4.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม

4.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเคร่งครัดด้วยความตั้งใจ และยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ดังนี้

5.1 ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5.2 ได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น

ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้า คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสเข้าสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพดังนี้

6.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6.2 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ด้านเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพดังนี้

7.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

7.2 มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน่วยงานที่ทำอยู่



สรุปได้ว่า ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานของตนอย่างเป็นธรรม และทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานของที่ทำอยู่

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

8.1 ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

8.2 ดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

9. ด้านสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังนี้

9.1 งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

9.2 งานที่สร้างความภูมิใจในตัวเอง และครอบครัว

สรุปได้ว่า ด้านสถานะของอาชีพ คือ ความภูมิใจตัวเองและครอบครัวในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

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

10.1 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน

10.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

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

11.1 สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11.2 มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ การที่บุคลากรสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษอื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

12. ด้านปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มอบหมายอำนาจและกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมดังนี้

12.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน

12.2 คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน

สรุปได้ว่า ด้านปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่ง หน่วยงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจน

13. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารองค์การ การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคน กำหนดนโยบายและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานดังนี้

13.1 โครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

13.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหาร คือ การบริหารองค์การ การวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

14. ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ดังนี้

14.1 สถานที่ทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

14.2 มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

อย่างเพียงพอและเหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน คือ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา ดังนี้

15.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน

15.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ สถานที่ทำงานไม่ไกลจากบ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวกและเกิดความความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

16. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ดังนี้

16.1 งานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า

16.2 งานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยน

หน่วยงาน

สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า และไม่คิดที่จะโยกย้ายงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้เนื้อหาของการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และสามารถสรุปผลการศึกษาก็ถูกต้องตามหลักทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำที่มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินที่ว่า Movere ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546 อ้างถึงใน พาสนา จุลรัตน์, 2548, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

Hilgard (1981, p. 314 อ้างถึงใน ชลดา สิทธิกร โสมนัส, 2547 หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

พชรพร ครอบงาย (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล ทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Guilford and Gray (1970, p. 189 อ้างถึงใน พเนตร ศรีประทุม, 2550 หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

พลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive)

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มี การตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบสำคัญหลายปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการในสิ่งที่ต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคลโดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นจะทำได้ยาก เพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบในทางตรงกันข้ามแรงกระตุ้นที่ต่างกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน

แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้ การกระทำคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของคน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษานักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive)

ความต้องการ (Need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายและทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลาและทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการคือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ (Drive)

รากฐานของการจูงใจ

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง ได้แก่

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

สรุปได้ว่ารากฐานของการจูงใจนั้น โดยทั่วไป ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งจะเกิดได้จากความปรารถนาที่จะทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ ข้อมูลที่ต้องใช้ในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (n.d. อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548, หน้า 13) กล่าวถึงว่ามีความเห็น ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Dersal (1968, p. 62 อ้างถึงใน สิริรัช วรรณะพินทุ, 2548, หน้า 13) ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations)
5. สภาพการทำงาน (Working conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

สุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 138-140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคน

ในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และ ไม่อยากแตกต่างกับคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเอาในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุป ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร การยอมรับทางสังคม ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

(อรุณี หรคาล และปฐม นิคมานนท์, 2547, หน้า 208-209) กล่าวถึง Maslow ว่าเป็นผู้หนึ่ง ที่ศึกษาความต้องการของมนุษย์และได้นำความต้องการนั้นมาจัดเรียงลำดับชั้น (Hierarchy of needs) โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการมาตั้งแต่เกิดและความต้องการเหล่านี้จะเรียงเป็นลำดับชั้น จากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไปเรื่อยๆ Maslow ได้อธิบาย ลำดับชั้นความต้องการไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกาย (Physiological หรือ Physical needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจสูงสุด และเห็นชัดที่สุดของความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น

2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความรู้สึกมั่นคง (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในวัยเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากเขาต้องการความช่วยเหลือและ ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ดังจะเห็นได้จากทารกที่เด็กกลัวคนแปลกหน้า กลัวที่ต้องอยู่ตามลำพัง กลัวเสียงดัง เป็นต้น ความต้องการความปลอดภัยนี้ยังมีอิทธิพลต่อผู้ใหญ่บางคนเช่นกัน เช่น กลัวอาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การเกิดอุบัติเหตุ

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love & belonging needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้ตอบสนองแล้วโดยธรรมชาติทุกคนอยากได้รับความรักอยากเป็นที่รักของใครคนใดคนหนึ่ง ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้บุคคลจะรู้สึกถูกทอดทิ้ง เหวง และหว่านเหว ความต้องการชนิดนี้คนที่ขาดมากจะต้องการมาก เช่น คนที่ขาดเพื่อนขาดพ่อแม่ หรือคนที่ต้องการไปอยู่ห่างไกลจากครอบครัวจะต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนมาก

4. ความต้องการความยอมรับนับถือ (Esteem needs) มนุษย์ต้องการที่จะได้รับยกย่องนับ ถือเป็นลำดับต่อไป Maslow ได้แบ่งความต้องการได้รับการยกย่องนับถือออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self actualization) เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานและชีวิตครอบครัวได้ต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถเป็นตน

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยในสิ่งที่กระทำที่ทำให้รู้ว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ และได้รับการยอมรับจากคนอื่น

5. ความต้องการที่จะพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ เป็นความต้องการขั้นสูงของชีวิตที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตน หลังจากที่ได้รับการตอบสนองในขั้น



ต่าง ๆ แล้ว ความต้องการชนิดนี้จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของแต่ละบุคคลผู้นั้น และสรุปลักษณะของบุคคลที่จะสามารถเข้าใจตนเองได้อย่างแท้จริงไว้ดังนี้

- 5.1 มีประสิทธิภาพและความสามารถที่จะรับรู้ความจริง
- 5.2 มีความคิดที่เป็นไปอย่างธรรมชาติ ไม่ถูกบังคับจากความคิดดั้งเดิม
- 5.3 ยอมรับตนเองและผู้อื่นรวมทั้งความเป็นจริงในธรรมชาติ
- 5.4 มีความสนใจต่อสิ่งแวดลอมและชอบทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ
- 5.5 มีความสนใจพื้นฐานทางปรัชญาและจริยธรรม
- 5.6 มีอารมณ์ขัน

สรุปได้ว่า ความต้องการในระดับแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายหรือปัจจัยสี่ ประกอบด้วย อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และจำเป็นมากที่สุดสำหรับมนุษย์เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในระดับอื่น หลังจากมนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจความต้องการอันดับแรกนี้แล้วก็จะเกิดความต้องการในอันดับที่ 2 ซึ่งมีความสำคัญรองลงมาคือ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่มีผลต่อความมั่นคงของชีวิตหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของตน ครอบครองใดคนที่มีความรู้ดีกว่าตนเองยังไม่มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอแล้ว คนจะต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ โดยธรรมชาติมนุษย์ไม่เพียงแต่ต้องการให้คนอื่นรักตนเองเท่านั้น แต่ยังต้องรักคนอื่นด้วย ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากตนเองและผู้อื่น ต้องการความมีหน้ามีตาในสังคมโดยการสร้างชื่อเสียงให้บุคคลทั่วไปยกย่องในความสามารถ เพื่อเป็นความภาคภูมิใจในความสำเร็จของชีวิตของตน และความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ สุรางค์ ไคว่ตระกูล (2552, หน้า 159) กล่าวว่า นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ประเภทแล้ว ยังมีความต้องการอีก 2 ประเภทรวมอยู่ด้วย คือ

1. ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Need to know and understand) เป็นลำดับที่ 6
2. ความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic needs) เป็นลำดับที่ 7

ซึ่งมีนักจิตวิทยาไม่เห็นด้วยกับการจัดลำดับเป็นข้อที่ 6 และ 7 เพราะคิดว่า Self actualization ควรเป็นความต้องการสูงสุด เพราะเป็นกระบวนการที่คนเราทุกคนได้รับความพอใจในความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ประเภทแล้ว และเป็นการยากที่จะเชื่อได้ว่าคนเราจะถึงขั้น Self actualization อย่างสมบูรณ์แล้วจึงจะมีความต้องการทางสติปัญญา หรือความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ และอีกประการหนึ่ง Maslow ได้เขียนไว้ในหนังสือของเขาว่า ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจเป็นความจำเป็นที่จะมีก่อนเพื่อจะมีพฤติกรรมสนองตอบความต้องการพื้นฐานอย่างอื่น

## ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน วุฒิปด สกนเกียรต, 2546, หน้า 190-193) สรพว่าทฤษฎีสองปัจจัย หรือ Motivation-Hygiene Theory นี้ ได้นำเสนอได้ด้วยความเชื่อในเรื่องความสัมนัษของบุคคลต่องาน โดยเฉพาะทัศนคติของบุคคลต่องาน จะสามารถตัดสินใจได้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว จากการสำรวจของ Herzberg ด้วยคำถามว่า บุคคลต้องการอะไรจากงานของพวกเขา? กับนักบัญชีและวิศวกร 200 คน โดยให้อธิบายสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกพอใจ และมีแรงจูงใจสูง และสถานการณ์ที่พวกเขา ค่ำตอบที่ได้ Herzberg ได้นำมาแยกเป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 72) กล่าวว่าปัจจัย จูงใจเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรูสึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่ทำเป็นนั้น คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ทำทายความสามารถ

1.2 ความก้าวหน้า (Achievement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนา ได้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มในที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยทำให้เกิดความรูสึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะได้รับรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมภายนอกก็จะลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องทำทาย ความรูสึกความสามารถ ไม่ซ้ำซาก และสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจอยู่ในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relationship) หมายถึง การพบ สัมผัสของบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณื ที่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

2.5 การนิเทศก์ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศก์สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึงความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้ความสึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเรา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึงความรู้สึกลดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานทีนั้นอย่างมั่นคง

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก คือ สิ่งที่ทำให้คนมีแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจ จะทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนปัจจัยค้ำจุน จะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่ป็นสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ชยากร รัตนธรรม, 2556, หน้า 24) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่างคือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องเข้าไว้ด้วยกัน

3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth needs) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่า บุคคลมีปฏิกิริยาหลักการความพึงพอใจ ความก้าวหน้า (Satiation-progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ต่ำแล้วในทางกลับกัน หลักการความคับอกคับใจ การถดถอย (Frustration-regression principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาที่จะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูง และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ยังมองว่าความต้องการของคน ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับมาสโลว์ แต่อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการชื่นชมและความต้องการความสร้างสรรค์

สรุปทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ แต่ต่างกันตรงที่ทฤษฎีของมาสโลว์ต้องเรียงลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปหาระดับที่สูงขึ้น ส่วนทฤษฎี ERG นั้นให้ความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่สามารถเรียงลำดับได้ ความต้องการระดับต่ำอาจเกิดขึ้นก่อนหรือหลังความต้องการในระดับสูง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันก็ได้

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

อาวี พันธุ์ฉนิ (2542, หน้า 192-196) แรงจูงใจจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมย่อมจะทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับคนอื่น หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับเกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2

ประการ คือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และ แรงขับที่เกิดจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้ หรือการกระทำพฤติกรรม ความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น ย่อมจะเกิดความวิตกกังวลมากขึ้น เด็กเล็ก ๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจ แต่จะมีความกลัว เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดลง กลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม ในสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลทำให้บุคคล เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น ต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น ลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจ และความต้องการของตนไม่มีใครมาบังคับ ต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น สำหรับการแข่งขันกับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นให้ตนอยู่เหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคมมีพฤติกรรมแบบประนีประนอมให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้นความร่วมมือของบุคคลจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้แต่ในบางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายไว้ บุคคลก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ด้วยเหตุนี้ การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อย ๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น การตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตว่า จะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลกแต่ขณะนี้อายุ

ยังน้อยจึงมีเป้าหมายย่อย ๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกัน คือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชมจากครู จะวาดรูปให้เพื่อน ๆ ยอมรับ

2.3.2 การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลเพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่ง โดยเฉพาะการตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้และมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จ การตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยาน จึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ หรือเกิดความท้อถอย หรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำ เพราะว่าคนประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ง่ายเกินไป ความยากง่ายของงานจึงส่งผลต่อแรงจูงใจ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ นั้นเป็นพฤติกรรมธรรมชาติของแต่ละบุคคล ซึ่งทุกคนมีธรรมชาติของตนที่แตกต่างกับบุคคลอื่น ๆ หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเองในการทำงานหรือการใช้ชีวิตประจำวันในการจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

พาสนา จุลรัตน์ (2548, หน้า 197) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระหรือแรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรมสามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยตรง ไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอก กล่าวคือ บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2528, หน้า 112-113 อ้างถึงใน จันทิมา จันทรศักดิ์, 2547, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่าง ๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม และวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิด แรงจูงใจทางสังคมหลายประการ แต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affinitive motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ เพื่อความช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นชั้น ๆ ตามลำดับในระบบสังคมซึ่งแตกต่างกันระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนาย บุคคลธรรมดาและทาส ระบบของสังคมไทยเป็นไปในลักษณะที่เอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เรียกว่า ระบบไมตรีสัมพันธ คือ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี และตระหนักอยู่เสมอว่า “รู้อะไรไม่รู้รู้จักกัน” บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงมักชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่างอันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม จากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายทั้งอำนาจที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม อำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้ กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล บุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจากสองอย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่า แรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่าง เป็นชีวิตจิตใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

มธุรส สว่างบำรุง (2542, หน้า 219) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพของตน ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ ความต้องการขจัดความหิว ความต้องการขจัดความกระหาย ความต้องการทางเพศ การนอนหลับพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการออกซิเจน เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา (Psychological motive) เป็นแรงจูงใจที่นอกเหนือจากความต้องการที่นอกเหนือความต้องการขั้นพื้นฐาน มนุษย์จะต้องการความรัก ความเข้าใจ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยตรง และ แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

ข้อมูลเบื้องต้นของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ประวัติสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตั้งอยู่เลขที่ 243 หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เริ่มก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2531 บนพื้นที่ 7 ไร่ โดยมีนายวินัย นางสาวเดือนใจ สุกแสวง และนายลออ-นางจิมลิ้ม พูลสวัสดิ์ ซึ่งเป็นผู้บริจาคพื้นที่ในการสร้างสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา และได้เปิดให้บริการกับประชาชนโดยทั่วไปเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2532

เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2532 ได้มีประกาศจัดตั้ง สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งเบญจา ในราชกิจจานุเบกษาโดยมีตำแหน่ง สารวัตรหัวหน้าสถานีตำรวจ เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2532 ได้มีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 44 นาย แบ่งเป็นสัญญาบัตร 6 นาย ประทวน 38 นาย เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2545 สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจาได้รับการปรับให้มีตำแหน่ง รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ

เมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2550 ได้รับการปรับให้มีตำแหน่ง สารวัตรใหญ่

เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ได้รับการปรับให้มีตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจ ปัจจุบัน พ.ต.อ.สมชาย ตรีสุคนธ์ ดำรงตำแหน่ง ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา พื้นที่รับผิดชอบ

พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจานั้นมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ทั้งหมด 361.15 ตารางกิโลเมตร และมีเขตรับผิดชอบ 3 ตำบล ดังนี้



1. ตำบลทุ่งเบญจา
2. ตำบลสองพี่น้อง
3. ตำบลเขาแก้ว

พื้นที่สถานีตำรวจที่ติดต่อกับสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจาภายในภูธรจังหวัดจันทบุรี มีจำนวน 4 สถานี ดังนี้

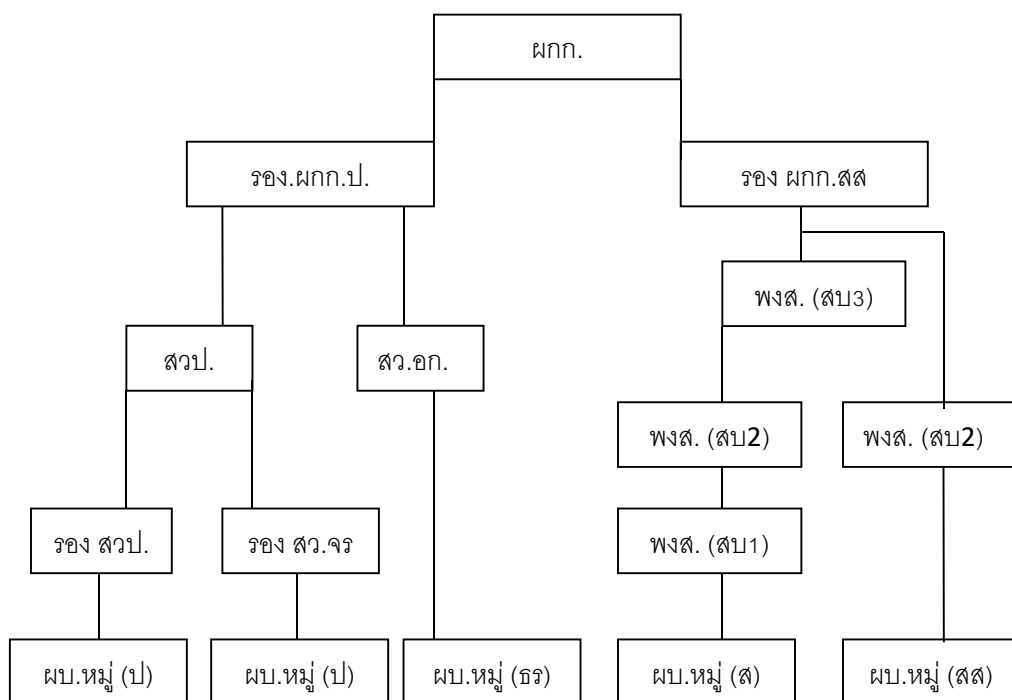
1. ทิศเหนือ ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรแก่งหางแมว และสถานีตำรวจภูธรศิษณุ
2. ทิศใต้ ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรท่าใหม่
3. ทิศตะวันออก ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรท่าใหม่
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรนายายอาม

สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา มีถนนสายหลัก คือ ถนนสุขุมวิท ระหว่างกิโลเมตรที่ 304 ถึง 314 ซึ่งเป็นถนนสายหลักของภาคตะวันออก ที่เชื่อมต่อระหว่างจังหวัดจันทบุรีกับจังหวัดระยอง และมีถนนสายรองที่สำคัญแยกออกจากถนนสุขุมวิท จำนวน 3 สาย คือ

1. สายบ้านหนองคล้า-สะพานเหล็ก เพื่อไป อำเภอแก่งหางแมวมีระยะทางในพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 30 กิโลเมตร
2. สายห้วยสะท้อน-เขาสุทิม เพื่อไป วัดเขาสุทิม อำเภอท่าใหม่ และไปอำเภอเขาคิชฌกูฏ มีระยะทางในพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 12 กิโลเมตร
3. สายหนองคล้า-ท่าใหม่ เพื่อไป อำเภอท่าใหม่ มีระยะทางในพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 15 กิโลเมตร

ตารางที่ 2-1 อัตรากำลังพลสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

ระดับชั้นยศ	อัตราอนุญาต	อัตราที่มีอยู่จริง	อัตราขาด
ชั้นสัญญาบัตร	17	17	0
ชั้นประทวน (ตำแหน่งควบ)	95	70	25
รวม	112	87	25



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

ผลการปฏิบัติงานสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

1. ปกป้อง เติบโตและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. รักษาความมั่นคงของชาติและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด ชายแดน

ภาคใต้

3. งานป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบทุกระดับ
4. ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาหายสาบสูญ
5. พิทักษ์รับใช้ให้บริการประชาชนในทุกมิติ
6. อำนวยการจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. บริหารจัดการให้ตำรวจดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและเป็นที่รักของประชาชน
8. เตรียมความพร้อมสูงสุดเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภพ กันธมา (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจจากเทศบาลตำบล 4 ปัจจัย คือ ด้าน

ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัย  
 คำจูงในการปฏิบัติงานได้รับปัจจัยคำจูง 5 ปัจจัย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครอง  
 บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคง ปัจจัยทั้งหมดมี  
 ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่  
 เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพที่พึงอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การ  
 ปฏิบัติงานใหม่หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใน  
 การปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานใน  
 หน่วยงานมีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคล  
 อื่น ไม่มีความแตกต่าง

ณรงค์ ขยันคิด (2551) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้น  
 ประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 การศึกษาเรื่อง  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหาร  
 ราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12  
 รักษาพระองค์ ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้น  
 ประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์  
 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน จำนวน 102 นาย ผลการศึกษา  
 พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่เข้ารับราชการใหม่ของกอง  
 พันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน  
 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จ  
 ในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตาม  
 เป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า  
 ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน  
 นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเส้นทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็ว

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน  
 เขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ  
 โพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ  
 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด  
 ร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูลย์ คาแก้ว (2552) การศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 404 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 201 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ กับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า 1) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีชั้นยศต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านการบัญชาการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน 3) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน 4) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ ที่มีสถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการ

ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครูทหารเรือสังกัด โรงเรียนชุมพลและการบริหาร ด้านสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและด้านการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในสถานภาพการทำงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ระดับปานกลางตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภูมิฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ และเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลจากการศึกษานี้โรงเรียนนายเรือและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) งานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันระดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวิญญ์ ประภาวินวงศ์ (2552) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาทจำนวน 106 คน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกก้าวหน้า ด้านการเงินและสวัสดิการ อายุราชการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย ด้านการเงินและสวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กิตติวัฒน์ ถมยา (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์ และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธานี แสงจันทร์ (2553) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งและอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง ส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า 2.1) ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.2) ด้านอายุพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.4) ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.5) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.6) ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.7) ด้านอายุราชการ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ดวงพร สว่างศรี (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจตรวจคน เข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการ และ เงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

จริญญา ครูพิพรม (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ประชากรในการศึกษาจำนวน 40 ราย

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ กรมทหารสารวัตร ทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงาน ผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา และ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัด สำหรับวิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ 1) การศึกษา ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ 2) การเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการ วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารอากาศความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ของข้าราชการ กรมทหาร สารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ซึ่งให้เห็นถึงเรื่องความมั่นคงใน หน้าที่การงานและความรู้สึกว่าคุณค่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ เป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาได้ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพิจารณาถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่ เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ซึ่งส่วนมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่และความต้องการที่จะได้รับ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญที่ สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยัง ส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานอัน ได้แก่ กรม ทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ให้มีการพัฒนาและทันสมัย ที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ในขณะนี้

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ



ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบล เขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัด ที่สำคัญมี คือ ควรส่งเสริมให้มีการยอมรับผลการปฏิบัติ หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของ บุคลากร และควรส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศร่างกายแรงใจให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่

อุบล สัมฤทธิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักราชเลขาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักราช-เลขาธิการที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และมี ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-10 ปี ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก ราชเลขาธิการ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าและความ มั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ

บุญลือ ภิญ โยสุ โมสร (2554) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการ ตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อ เดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก พบว่า อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก

อชรี หล่อเหลี่ยม (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐกรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ ในด้านสภาพแวดล้อมของรัฐ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ ไม่แตกต่างกันแต่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ แตกต่างกัน

จินตนา เปี่ยมลาก (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานประเภทของโรงเรียน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 15 พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และด้านความต้องการความปลอดภัยตามลำดับส่วน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ .05 ยกเว้นด้านความต้องการความปลอดภัย

สมพร ศรีประเสริฐ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลา ในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือ ข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัด จันทบุรีทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 52 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (O) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ฯ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ชยากร รัตนธรรม (2556) การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัด จันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงาน เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นระดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความ รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และ  
 อันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล  
 เมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ  
 สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
 สำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกอง  
 อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อ  
 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน  
 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการ  
 ปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจาก  
 ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 46 คน  
 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ  
 (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
 deviation) และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยค่าสั่ง (Compare mean) ในการ  
 รวบรวมผล

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี  
 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับ  
 ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการ  
 ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการ  
 รักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับ  
 เพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจมากที่สุด ส่วนอีก 15 ด้าน มีแรงจูงใจในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะ  
 ส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการ  
 ปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ท่า  
 การปกครอง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 สังกัดที่ท่าการปกครองจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร

สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง มีอายุ 27 ปี ขึ้นไป-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจระดับมากที่สุด ส่วนการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าเงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานนโยบาย การบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานที่แรงจูงใจในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อนุชิต เข้มขื่นขง (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวมทั้งสิ้นจำนวน 98 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐาน

ด้วยสถิติ t-test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant differencetest)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี จบ การศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดไม่ แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2-2 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ													
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน/อายุราชการ	รายได้ , เงินเดือน	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพที่พัก	สถานภาพการทำงาน	ลักษณะของงาน	ประสบการณ์การทำงาน	ระดับพนักงาน	หน่วยงาน	การฝึกอบรม
สุภพ กันทิมา (2550)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓					
ณรงค์ ขันนาค (2551)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551)	✓	✓	✓	✓		✓	✓							
ไพฑูลย์ คาแก้ว (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							

## ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ													
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน/อายุราชการ	รายได้ , เงินเดือน	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพที่พัก	สถานภาพการทำงาน	ลักษณะของงาน	ประสบการณ์การทำงาน	ระดับพนักงาน	หน่วยงาน	การฝึกอบรม
สนั่น ฤทธิ์จอหอ (2552)	✓	✓	✓	✓		✓					✓			
อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓			
ประภาวริญณ์ ประภา วินวงศ์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
กิตติวัฒน์ ถมยา (2553)	✓	✓	✓	✓		✓	✓							
ธานี แสงจันทร์ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓		
ดวงพร สว่างศรี (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
จริญญา ครูพิพรรม (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
บุษณา สุรเชษฐพงษ์ (2554)	✓	✓	✓	✓		✓								
พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554)	✓	✓	✓	✓		✓								
อุบล สัมฤทธิ์ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
อัครี หล่อเหลี่ยม (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ													
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน/อายุราชการ	รายได้ , เงินเดือน	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพที่พัก	สถานภาพการทำงาน	ลักษณะของงาน	ประสบการณ์การทำงาน	ระดับพนักงาน	หน่วยงาน	การฝึกอบรม
จินตนา เปี่ยมลาก (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓			
สมพร ศรีประเสริฐ (2555)	✓	✓	✓	✓		✓	✓							
ชยากร รัตนธรรม (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
กาสิตธี วงศ์คินคำ (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
กาญจนา ศิริรัตน์ (2557)	✓	✓	✓			✓	✓							
อนุชิต เข้มยี่นง (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							

จากการทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางข้างต้น พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรต้น 16 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ หรือเงินเดือน ประเภทตัวแทน ตำแหน่งหรือระดับตำแหน่ง ที่พัก สถานภาพการทำงาน ภาระความรับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน ระดับพนักงาน หน่วยงาน การฝึกอบรม และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ 4 ตัว เข้ามาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพราะผู้วิจัยมองว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อกับงานของผู้วิจัยเอง



จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจนครหลวงเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
1. เพศ	วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551), ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), อุบล สัมฤทธิ์ (2554), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554), อัครี หล่อเหลี่ยม (2554), บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555), สมพร ศรีประเสริฐ (2555), ชยากร รัตนาธรรม (2556), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), อนุชิต เข้มยืนยง (2557)
2. อายุ	สุภพ กันทิมา (2550), ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), อุบล สัมฤทธิ์ (2554), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554), อัครี หล่อเหลี่ยม (2554), สมพร ศรีประเสริฐ (2555), ชยากร รัตนาธรรม (2556), กายสิทธิ์ วงศ์ดินคำ (2557), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), อนุชิต เข้มยืนยง (2557)
3. ระดับการศึกษา	ไพฑูลย์ ดาแก้ว (2552), สนั่น ฤทธิ์จิหอ (2552) อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552), ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), กิตติวัฒน์ ถมยา (2553), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), อุบล สัมฤทธิ์ (2554), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554), อัครี หล่อเหลี่ยม (2554), สมพร ศรีประเสริฐ (2555), ชยากร รัตนาธรรม (2556),

ตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
4. สถานภาพสมรส	กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557), กาญจนา ศิริรัตน์ (2557), อนุชิต แยมยืนยง (2557) ไพฑูลย์ คาแก้ว (2552), สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552), ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552), ธานี แสงจันทร์ (2553), ดวงพร สว่างศรี (2553), อุบล สัมฤทธิ์ (2554), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554), อัครี หล่อเหลี่ยม (2554), สมพร ศรีประเสริฐ (2555), ชยากร รัตนารธรรม (2556), กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557)

จากตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรต้นของงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดำรวจภูธร ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน (ข้อมูล: สำนักงานสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เดือนกันยายน พ.ศ. 2557)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-lists) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบสอบถามที่ได้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น จำแนกเป็น 16 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ด้านสถานภาพในการทำงาน
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
12. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
13. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร
14. ด้านความเป็นส่วนตัว
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
16. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ

จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแปลผลตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด ให้ 4 คะแนน

มาก ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่าง ๆ โดยนำมาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม ตามความมุ่งหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวนความชัดเจนในหัวข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 พ.ต.อ. สมชาย ตริสุคนธ์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

4.3 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ 0.816 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานีดำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของ สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นประชากร กลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจง รายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำ แบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จากการเก็บรวบรวม จำนวนแบบสอบถาม 87 ชุด ที่สามารถได้รับกลับคืนมาและ ตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 87 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 16 ด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean)

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

สูตรการหาอัตราภาค

$$\begin{aligned} \text{สูตรอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \end{aligned}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	คือ ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	คือระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75	คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จากค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน
เพศ	
ชาย	80
หญิง	7
รวม	87



ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน
อายุ	
20-30 ปี	3
31-40 ปี	48
41-50 ปี	25
51-60 ปี	11
รวม	87
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37
ปริญญาตรี	33
ปริญญาโท	17
รวม	87
สถานภาพสมรส	
โสด	40
สมรส	30
หย่าร้าง	17
หม้าย	0
รวม	87

จากตารางที่ 4-1 จำนวนของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 80 คน และเพศหญิงจำนวน 7 คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน อายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน และสุดท้ายอายุ 20-30 ปี จำนวน 3 คน จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน และสุดท้ายจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 40 คน มากที่สุด รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 17 คน และสุดท้ายสถานภาพหม้ายไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจ  
ภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึก ว่าได้ประกอบอาชีพ ที่ทำให้ท่านประสบ ความสำเร็จในชีวิต	8	64	15	-	2.92	0.51	มาก	1
2. ท่านเห็นว่าตัวเอง มีคุณค่าและสำคัญ ต่อองค์กร	4	54	29	-	2.71	0.54	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพอใจ กับผลงานที่ท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุผลตาม เป้าหมายของงาน	2	37	45	3	2.44	0.60	น้อย	3
	ภาพรวม				2.67	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจ  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบ

ความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.92$ ,  $\sigma = 0.51$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.71$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และในเรื่องท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.44$ ,  $\sigma = 0.60$ )

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	1	48	36	2	2.55	0.56	มาก	2
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3	38	45	1	2.49	0.58	น้อย	3
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	2	51	28	6	2.56	0.65	มาก	1
ภาพรวม					2.55	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55, \sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56, \sigma = 0.65$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55, \sigma = 0.56$ ) และในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.49, \sigma = 0.58$ )

ตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถที่ท่านมี	2	56	29	-	2.69	0.51	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	-	40	45	2	2.44	0.53	น้อย	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ส่งเสริมให้ตัว ท่านมีความคิด สร้างสรรค์ และทำ ทายความสามารถ ของท่าน	2	26	50	9	2.24	0.66	น้อย	3
ภาพรวม					2.46	0.42	น้อย	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.46, \sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติโดยตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถที่ท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.69, \sigma = 0.51$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.44, \sigma = 0.53$ ) และเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และทำทายความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.24, \sigma = 0.66$ )

ตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความ รับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่มี ความเหมาะสม	7 (8.05)	70 (80.46)	9 (10.34)	1 (1.15)	2.95	0.48	มาก	1
2. ท่านปฏิบัติ หน้าที่ตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับของทาง ราชการอย่าง เคร่งครัด	3 (3.45)	64 (73.56)	19 (21.84)	1 (1.15)	2.79	0.50	มาก	2
3. ท่านมีอำนาจใน การตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	3 (3.45)	41 (47.13)	43 (49.42)	-	2.54	0.56	มาก	3
ภาพรวม					2.74	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95$ ,  $\sigma = 0.48$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.50$ ) และเรื่องท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.56$ )

ตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับ โอกาสในการเข้า รับการฝึกอบรม การเข้าร่วม ประชุม และ สัมมนา	1	59	27	-	2.70	0.48	มาก	1
2. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้เลื่อน ขั้น/เลื่อนตำแหน่ง จากผู้บังคับบัญชา	3	42	42	-	2.55	0.56	มาก	2
3. ท่านได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา	7	39	35	6	2.54	0.74	มาก	3
ภาพรวม					2.62	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.48$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และเรื่องท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.74$ )

ตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	-	70	16	1	2.79	0.43	มาก	1
2. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ ในปัจจุบัน	2	47	38	-	2.59	0.54	มาก	2
ภาพรวม					2.68	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.0.39$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.43$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ ในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.54$ )

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	-	54	33	-	2.62	0.48	มาก	1
2. ท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4	41	42	-	2.56	0.58	มาก	2
3. ท่านมีโอกาsk้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	6	31	48	2	2.47	0.66	น้อย	3
	ภาพรวม				2.54	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.48$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และเรื่องท่านมีโอกาsk้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.46$ ,  $\sigma = 0.66$ )

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บังคับบัญชา	2	79	4	2	2.93	0.39	มาก	1
2. ท่านคอยดูแลช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	-	69	16	2	2.77	0.47	มาก	2
ภาพรวม					2.85	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บังคับบัญชา

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.39$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องท่านคอยดูแลช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.47$ )

ตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	2	42	40	3	2.49	0.60	น้อย	2
2. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว	-	47	39	1	2.53	0.52	มาก	1
ภาพรวม					2.51	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.53$ ,  $\sigma = 0.52$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก

และอันดับรองลงมาคือ เรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.49$ ,  $\sigma = 0.60$ )

ตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	2	57	26	2	2.68	0.56	มาก	1
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	2	24	58	3	2.29	0.56	น้อย	2
ภาพรวม					2.48	0.42	น้อย	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.56$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.29, \sigma = 0.56$ )

ตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
27. ท่านสามารถ ติดต่อประสานงาน กับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	2	61	24	-	2.75	0.48	มาก	1
28. ท่านมีโอกาส พบปะสังสรรค์ กับ เพื่อนร่วมงานนอก เวลางาน หรือใน โอกาสพิเศษ	1	49	35	2	2.56	0.56	มาก	2
	ภาพรวม				2.65	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.65, \sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75, \sigma = 0.48$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือ เรื่องท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56, \sigma = 0.56$ )

ตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
29. การแบ่งกรอบ โครงสร้างสายการ บังคับบัญชาเป็นไป ตามลำดับชั้นและ ชัดเจน	1	52	32	2	2.60	0.55	มาก	1
30. มีคำสั่ง มอบหมายงานตาม หน้าที่ความ รับผิดชอบอย่าง เหมาะสมและ ชัดเจน	2	23	59	3	2.28	0.56	น้อย	2
ภาพรวม					2.43	0.44	น้อย	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.43$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องการแบ่งกรอบ โครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.60$ ,  $\sigma = 0.55$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.28$ ,  $\sigma = 0.56$ )

ตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
31. ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ใน หน่วยงาน	2	71	14	-	2.86	0.40	มาก	1
32. หน่วยงานของ ท่านมีโครงสร้าง และอัตรากำลัง เหมาะสม กับสภาพใน ปัจจุบัน	2	65	19	1	2.78	0.49	มาก	2
	ภาพรวม				2.82	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.40$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกและอันดับรองลงมาคือ เรื่องหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.78$ ,  $\sigma = 0.34$ )

ตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพ การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. อาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงาน ที่เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	2	46	39	-	2.57	0.54	มาก	2
2. หน่วยงานมี อุปกรณ์และ เครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ที่มีความพร้อมและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	6	46	30	5	2.61	0.70	มาก	1
3. มีการจัดสถานที่ ทำงานอย่างเป็น สัดส่วน	4	47	25	11	2.51	0.77	มาก	4
4. มีระบบการ ติดต่อสื่อสารใน หน่วยงานเป็นไป อย่างทั่วถึงและ รวดเร็ว	9	37	33	8	2.54	0.80	มาก	3
ภาพรวม					2.55	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี



ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหน่วยท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 2.61$ ,  $\sigma = 0.70$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และเรื่องมีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.80$ ) ส่วนเรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.77$ )

ตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ทำงาน ไม่ห่างไกลจาก ครอบครัวของท่าน	1	54	30	2	2.62	0.55	มาก	1
2. ท่านมีความสุข และพอใจกับ สถานที่ทำงานและ งานที่ทำอยู่ขณะนี้	1	46	36	4	2.51	0.60	มาก	2
ภาพรวม					2.56	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56, \sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62, \sigma = 0.55$ ) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.51, \sigma = 0.60$ )

ตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ ในขณะนี้มีความ มั่นคงและก้าวหน้า	2	58	27	-	2.71	0.50	มาก	1
2. งานที่ท่านทำอยู่ มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ	4	46	35	2	2.60	0.61	มาก	2
3. ท่านคิดว่าท่าน สามารถจะก้าวไปสู่ ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้อง เปลี่ยนหน่วยงาน	5	36	37	9	2.43	0.75	น้อย	3
	ภาพรวม				2.56	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56, \sigma = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.71, \sigma = 0.50$ ) โดยมีแรงงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประการเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.60, \sigma = 0.61$ ) และเรื่องท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.43, \sigma = 0.75$ )

ตารางที่ 4-18 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

แรงงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.67	0.34	มาก	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.55	0.51	มาก	11
3. ด้านการลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.46	0.42	น้อย	15
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.74	0.40	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.62	0.43	มาก	7
6. ด้านเงินเดือน	2.68	0.39	มาก	4
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.54	0.40	มาก	12
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.85	0.38	มาก	1
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.51	0.37	มาก	13
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.48	0.42	น้อย	14

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.65	0.39	มาก	6
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.43	0.44	น้อย	16
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.82	0.34	มาก	2
14. ด้านสภาพการทำงาน	2.55	0.50	มาก	10
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.56	0.51	มาก	9
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.56	0.45	มาก	8
ภาพรวมรายด้าน	2.62	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.34$ ) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.34$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.65$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.43$ ) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.45$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.37$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากน้อย ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.42$ ) ด้านลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.46$ ,  $\sigma = 0.42$ ) และสุดท้ายด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ใน  
ระดับน้อย ( $\mu = 2.43$ ,  $\sigma = 0.44$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่  
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ (n = 87)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ								
	ชาย		ระดับความ	หญิง		ระดับความ	รวม		ระดับความ
	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.66	.35	มาก	2.85	.24	มาก	2.67	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.55	.53	มาก	2.57	.34	มาก	2.55	.51	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.43	.37	น้อย	2.85	.80	มาก	2.46	.42	น้อย
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.76	.39	มาก	2.57	.53	มาก	2.74	.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.61	.39	มาก	2.71	.75	มาก	2.62	.43	มาก
6. ด้านเงินเดือน	2.68	.39	มาก	2.78	.39	มาก	2.68	.39	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.55	.38	มาก	2.42	.60	น้อย	2.54	0.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.84	.39	มาก	2.92	.18	มาก	2.85	.38	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.50	.38	น้อย	2.64	.24	มาก	2.51	.37	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.46	.43	น้อย	2.64	.24	มาก	2.48	.42	น้อย

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ								
	ชาย		ระดับความ คิดเห็น	หญิง		ระดับความ คิดเห็น	รวม		ระดับความ คิดเห็น
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.64	.39	มาก	2.78	.26	มาก	2.65	.39	มาก
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.42	.45	น้อย	2.57	.44	มาก	2.43	.44	น้อย
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.86	.29	มาก	2.35	.55	น้อย	2.82	.34	มาก
14. ด้านสภาพการทำงาน	2.55	.52	มาก	2.57	.34	มาก	2.55	.50	มาก
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.55	.51	มาก	2.64	.47	มาก	2.56	.51	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.54	.45	มาก	2.85	.24	มาก	2.56	.45	มาก
ภาพรวม	2.60	.29	มาก	2.85	.13	มาก	2.62	.29	มาก

ตารางที่ 4-20 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
เพศ			
ชาย	2.60	.29	มาก
หญิง	2.85	.13	มาก

จากตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.13$ ) เป็นอันดับแรก และรองลงมา คือ เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ( $\mu = 2.60$ ,  $\sigma = 0.29$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม อายุ (n = 87)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	อายุ														
	20-30ปี		ระดับ	31-40ปี		ระดับ	41-50ปี		ระดับ	51-60ปี		ระดับ	รวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	แรงจูง ใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.16	.57	มาก	2.64	.32	มาก	2.62	.36	มาก	2.81	.25	มาก	2.67	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.33	.57	น้อย	2.52	.53	มาก	2.72	.52	มาก	2.40	.37	น้อย	2.55	.51	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.50	.00	น้อย	2.40	.38	น้อย	2.52	.36	มาก	2.59	.73	มาก	2.46	.42	น้อย
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.16	.57	มาก	2.69	.36	มาก	2.86	.44	มาก	2.59	.37	มาก	2.74	.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.83	.28	มาก	2.63	.38	มาก	2.66	.49	มาก	2.40	.49	น้อย	2.62	.43	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.00	.00	มาก	2.71	.39	มาก	2.62	.36	มาก	2.63	.50	มาก	2.68	.39	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.50	.00	น้อย	2.58	.44	มาก	2.62	.36	มาก	2.22	.26	น้อย	2.54	.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00	.00	มาก	2.81	.47	มาก	2.88	.21	มาก	2.90	.20	มาก	2.85	.38	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.83	.28	มาก	2.48	.34	น้อย	2.48	.46	น้อย	2.59	.20	มาก	2.51	.37	มาก

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	อายุ														
	20-30ปี		ระดับ	31-40ปี		ระดับ	41-50ปี		ระดับ	51-60ปี		ระดับ	รวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	แรงจูง ใจ
10. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.83	.28	มาก	2.48	.45	น้อย	2.46	.32	น้อย	2.40	.49	น้อย	2.48	.42	น้อย
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	2.83	.28	มาก	2.59	.42	มาก	2.72	.38	มาก	2.72	.26	มาก	2.65	.39	มาก
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.50	.00	น้อย	2.41	.44	น้อย	2.56	.44	มาก	2.22	.51	น้อย	2.43	.44	น้อย
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.00	.00	มาก	2.89	.27	มาก	2.78	.43	มาก	2.54	.35	มาก	2.82	.34	มาก
14. ด้านสภาพการทำงาน	2.50	.00	น้อย	2.56	.56	มาก	2.56	.48	มาก	2.54	.41	มาก	2.55	.50	มาก
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.16	.28	น้อย	2.56	.51	มาก	2.70	.47	มาก	2.36	.55	น้อย	2.56	.51	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.50	.00	น้อย	2.55	.48	มาก	2.52	.46	มาก	2.77	.26	มาก	2.56	.45	มาก
ภาพรวม	2.83	.28	มาก	2.59	.28	มาก	2.57	.33	มาก	2.79	.18	มาก	2.62	.29	มาก

ตารางที่ 4-22 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
อายุ			
20-30 ปี	2.83	.28	มาก
31-40 ปี	2.59	.28	มาก
41-50 ปี	2.57	.33	มาก
51-60 ปี	2.79	.18	มาก

จากตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.28$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.18$ ) และมีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.28$ ) ส่วนอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.33$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา (n = 87)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาโท		ระดับ	รวม		ระดับแรงจูงใจ
			ความ			ความ			ความ			
			คิดเห็น			คิดเห็น			คิดเห็น			
$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.63	.34	มาก	2.68	.30	มาก	2.76	.43	มาก	2.67	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.52	.56	มาก	2.51	.42	มาก	2.70	.58	มาก	2.55	.51	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.51	.30	มาก	2.45	.55	น้อย	2.38	.41	น้อย	2.46	.42	น้อย
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.68	.44	มาก	2.78	.35	มาก	2.79	.43	มาก	2.74	.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.55	.40	มาก	2.71	.46	มาก	2.58	.40	มาก	2.62	.43	มาก
6. ด้านเงินเดือน	2.75	.38	มาก	2.68	.46	มาก	2.55	.34	มาก	2.68	.38	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.67	.37	มาก	2.40	.44	มาก	2.52	.32	มาก	2.54	.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.82	.29	มาก	2.98	.19	มาก	2.64	.65	มาก	2.85	.38	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.43	.35	น้อย	2.65	.29	มาก	2.41	.47	น้อย	2.51	.37	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.47	.37	น้อย	2.54	.47	มาก	2.38	.41	น้อย	2.48	.42	น้อย
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.59	.36	มาก	2.78	.25	มาก	2.52	.57	มาก	2.65	.39	มาก

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับปริญญาตรี	ปริญญาตรี		ระดับปริญญาโท	ปริญญาโท		ระดับปริญญาเอก	รวม		ระดับแรงจูงใจ
			ความถี่			ความถี่			ความถี่			
	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.44	.42	น้อย	2.46	.46	น้อย	2.35	.49	น้อย	2.43	.44	
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.82	.39	มาก	2.84	.34	มาก	2.76	.25	มาก	2.82	.34	มาก
14. ด้านสภาพการทำงาน	2.63	.49	มาก	2.59	.49	มาก	2.32	.52	น้อย	2.55	.50	มาก
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.64	.37	มาก	2.48	.49	น้อย	2.52	.75	น้อย	2.56	.51	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.60	.39	มาก	2.68	.42	มาก	2.26	.50	น้อย	2.56	.45	มาก
ภาพรวม	2.62	.28	มาก	2.68	.26	มาก	2.51	.35	มาก	2.62	.29	มาก

ตารางที่ 4-24 สรุปค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.62	.28	มาก
ปริญญาตรี	2.68	.26	มาก
ปริญญาโท	2.51	.35	มาก

จากตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.26$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.28$ ) และมีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.35$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส (n = 87)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	สถานภาพสมรส											
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หย่าร้าง		ระดับ	รวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.76	.40	มาก	2.53	.26	มาก	2.73	.25	มาก	2.67	.34	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.46	.59	น้อย	2.75	.31	มาก	2.44	.55	น้อย	2.55	.51	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.46	.51	น้อย	2.46	.26	น้อย	2.47	.48	น้อย	2.46	.42	น้อย
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.66	.42	มาก	2.81	.35	มาก	2.82	.43	มาก	2.74	.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.57	.43	มาก	2.58	.47	มาก	2.79	.30	มาก	2.62	.43	มาก
6. ด้านเงินเดือน	2.71	.40	มาก	2.66	.42	มาก	2.67	.35	มาก	2.68	.39	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.50	.46	น้อย	2.56	.36	มาก	2.61	.33	มาก	2.54	.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.86	.32	มาก	2.93	.17	มาก	2.67	.66	มาก	2.85	.38	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	2.51	.23	มาก	2.61	.28	มาก	2.32	.63	มาก	2.51	.37	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.55	.51	มาก	2.45	.30	น้อย	2.38	.33	น้อย	2.48	.42	น้อย
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.68	.35	มาก	2.68	.38	มาก	2.52	.48	มาก	2.65	.39	มาก

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	สถานภาพสมรส											
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หย่าร้าง		ระดับ	รวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	ความ คิดเห็น	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.38	.43	น้อย	2.51	.48	มาก	2.41	.44	น้อย	2.43	.44	น้อย
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.75	.39	มาก	2.83	.30	มาก	2.97	.27	มาก	2.82	.34	มาก
14. ด้านสภาพการทำงาน	2.48	.47	น้อย	2.63	.49	มาก	2.58	.61	มาก	2.55	.50	มาก
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.56	.47	มาก	2.75	.43	มาก	2.47	.64	น้อย	2.56	.51	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.51	.43	มาก	2.73	.31	มาก	2.41	.61	น้อย	2.56	.45	มาก
ภาพรวม	2.63	.30	มาก	2.63	.24	มาก	2.57	.37	มาก	2.62	.29	มาก



ตารางที่ 4-26 สรุปค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
เพศ			
โสด	2.63	.30	มาก
สมรส	2.63	.24	มาก
หย่าร้าง	2.57	.37	มาก

จากตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.30$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.24$ ) และสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.37$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน และเพศหญิงจำนวน 7 คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน อายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน และสุดท้ายอายุ 20-30 ปี จำนวน 3 คน จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน และสุดท้ายจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 40 คน มากที่สุด รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 17 คน และสุดท้ายสถานภาพหม้าย ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร  
ทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา  
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาค้ำ้านนโยบายและ  
การบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.34$ ) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.34$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\mu = 2.65$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  
 $\sigma = 0.43$ ) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.45$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.56$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  
 $\sigma = 0.50$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านโอกาสที่  
ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับ  
มาก ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.37$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากน้อย  
( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.42$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.46$ ,  $\sigma = 0.42$ ) และ  
สุดท้ายด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.43$ ,  $\sigma = 0.44$ )

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่อง ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจาก  
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ  
เรื่องท่านคอยดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2. ค้ำ้านนโยบายและการบริหาร ในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ  
ข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับ  
รองลงมาคือเรื่องหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

3. ด้านความรับผิดชอบในงาน ในเรื่องปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม  
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านปฏิบัติหน้าที่ตาม  
กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด และเรื่องท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการ  
ปฏิบัติงาน

4. ด้านเงินเดือน ในเรื่องเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านคิด  
ว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร และในเรื่องท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาคือ เรื่องท่านมีโอกาสดพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ

7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในเรื่องท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษา การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา และเรื่องท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

8. ด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประकाศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ และเรื่องท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่องสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้

10. ด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และเรื่องมีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ส่วนเรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับท้ายสุด

11. ด้านการได้รับการยอมรับ ในเรื่องท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ และในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

12. ด้านด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในเรื่องท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

เรื่องท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

13. ด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

14. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

15. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถที่ท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของท่าน

16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในเรื่องการแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Compare means พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62, \sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.85, \sigma = 0.13$ ) เป็นอันดับแรก และรองลงมา คือ เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ( $\mu = 2.60, \sigma = 0.29$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.28$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.18$ ) และมีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.59$ ,  $\sigma = 0.28$ ) ส่วนอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.33$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.26$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.28$ ) และมีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.51$ ,  $\sigma = 0.35$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.29$ ) โดยบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.30$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.24$ ) และสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.37$ ) หากพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบล

ทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีพบว่าโดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ชัยนาค (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 การศึกษาพบว่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่เข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของจริญญา ครุพิพรม (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น การศึกษาพบว่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 15 พบว่าข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี การศึกษาพบว่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี อยู่ระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของอุบล สัมฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส อภิปรายผลได้ว่า

2.1 บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา สิริรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต เข้มยืนยง (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร สว่างศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า อายุ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต เข้มยี่นง (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของบุคลากรอย่างถึงต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพ ซึ่งจะ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์



ในการปฏิบัติงานสูงสุดขององค์กร

2. ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

3. ผู้บริหารขององค์กรควรมีนโยบายในการกำกับควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านที่มีแรงจูงใจน้อยผู้ศึกษาจึงนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ใน การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนเพื่อให้เกิด ประโยชน์ และประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรต่อไป

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติองค์กรควรวให้อิสระในการคิด หรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ ดังนั้น ควรให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานที่ตนได้วางแผนไว้แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและควรวางตัวกับบุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและสามารถมอบหมายงาน ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปฏิบัติงานได้ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้เข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และมี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา องค์กรควรเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแก้ไขวิธีการแก้ไขปัญห ความขัดแย้งให้เหมาะสมเพื่อบุคลากรจะได้รู้สึกถึงความโปร่งใสและยุติธรรม

เชิงวิชาการ

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก

2. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม

- กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัญ นำพา. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- จริญญา ทรูพิพรม. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จันทิมา จันทรศักดิ์. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา เปี่ยมลาก. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี 3**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยากร รัตนธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลดา สิทธิกร โสมนัส. (2547). **แรงจูงใจและพฤติกรรมการเลือกศึกษาต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ ขยันคิด. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร สว่างศรี. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชั้นยชนก ธิดิพงษ์วิวัฒน์. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ เหลืองนันทิเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงเรียนพาณิชย์การ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. เอกสารการประชุมวิชาการ.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมจังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญลือ ภิญโญส โมสร. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ประภาวริณีย์ ประภาวินวงศ์. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พรพรพร ครอบงูท. (2549). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรชนก ทองลาด และอัจฉรา เมฆสุวรรณ. (2554). **แรงจูงใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศด้านบริการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลลำปาง จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พนตร ศรีประทุม. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาเปอร์ชเลน จำกัด**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พุดสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์ ปรินท์.
- ไพฑูลย์ ดาแก้ว. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภินันท์ รัชดาจ้าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน**. ปัญหาพิเศษประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มธุรส สว่างบำรุง. (2542). **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่: ภาควิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับกองทหารอากาศดอนเมือง**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิพล สกกลเกียรติ. (2546). **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิติสุดา. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติสุดา และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา. (2557). **อัตราบรรจุกำลังพลสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา**. จันทบุรี: งานธุรการกำลังพล สถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา.
- สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร ศรีประเสริฐ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: จี.พี. ไซเบอร์ปริ้นท์.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2522). **โครงการพัฒนาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สีมา สีมานันท์. (2550). **หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่**. เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). **จับใจคน จับใจงาน** (เล่ม 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภิญญา กาลสังข์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดเขตประเทศ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุเมธ ภิญญาคง. (2552). **การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อู๋ชาสยามสตีลอินดัสตรีส์จำกัด (มหาชน)**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2552). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุ สิงหาราช. (2553). **แรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอลของนักกีฬาทีมสโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อนุชิต เข้มยืนยง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี หรดาล และปฐม นิคมานนท์. (2547). **หลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- อ้อมอริย์ ชีวาศรี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, (3)2, 57-66.

- อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2554). **แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจ  
เข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ.
- อุบล สัมฤทธิ์. (2554). **การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ**.  
การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth**. New York: Free Press.
- Gilmer, V. B. (1971). **Industrial and organizational psychology** (2<sup>nd</sup> ed.). New York:  
McGraw-Hill.
- Hellriegel, D. (2001). **The management of organization behavior**. California: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Bernard M., & Synderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York: John  
Wiley & Sons, Inc
- Locke, E. A. (1992). **A university course in English grammar**. New York: Prentice Hall.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). **Consumer behavior: Concepts and applications** (3<sup>rd</sup> ed.).  
New York: McGraw-Hill.
- Luthan, F. (1977). **Organizational behavior** (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1985). **Human motivation**. Oakland: N.J, Scott. Foresman & company.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา  
ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
  - 1.1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
  - 1.2 ศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ
3. ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกของท่าน โดยคำตอบที่ได้รับจากท่านจะถูกนำเสนอในภาพรวมและใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส.ต.ต.สัชฌุกร กอมาตย์  
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเห็นและเติมข้อความ  
ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

4. หม้าย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4	3	2	1
1. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต				
2. ท่านเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร				
3. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายของงาน				
ด้านการได้รับการยอมรับ				
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ				
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
6. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ที่ท่านมี				
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมี ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ ของท่าน				
ด้านความรับผิดชอบ				
10. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความ เหมาะสม				
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด				
12. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน				
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
13. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการ ฝึกอบรม การเข้าร่วม ประชุม และสัมมนา				
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา				
15. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา				
ด้านเงินเดือน				
16. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
17. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอกับ การดำรงชีพในปัจจุบัน				
ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
18. ท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็น ธรรม				
19. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
20. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจาก ผู้บังคับบัญชา				
22. ท่านคอยดูแล ช่วยแก้ปัญหาให้ ผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ				
ด้านสถานะของอาชีพ				
23. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มี เกียรติและได้รับ การยอมรับในสังคม				
24. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้สร้างความภูมิใจ ให้แก่ตัวท่านและ ครอบครัว				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
25. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอา ใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน				
26. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเป็นอย่างดี				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
27. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อน ร่วมงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				
28. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อน ร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
29. การแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับ บัญชาเป็นไป ตามลำดับชั้นและชัดเจน				
30. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน				
ด้านนโยบายและการบริหาร				
31. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน				
32. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและ อัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสถานี ตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน				
33. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน				
34. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน				
35. มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน				
36. มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน เป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
37. สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว ของท่าน				
38. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้				
ด้านความมั่นคงในงาน				
39. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง และก้าวหน้า				
40. งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ เป็นตัวเงิน เช่น ประการศเกียรติคุณ สหกรณ์ ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ				
41. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยน หน่วยงาน				

...ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม...