

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

พ.ศ.ท.หญิงสุทิพย์ นवलจันทร์

21 พ.ค. 2558

TH00 5-2-21

353376

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

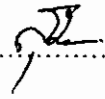
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

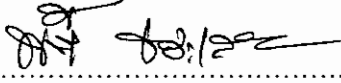
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ พ.ต.ท.หญิงสุทิพย์ นวลจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

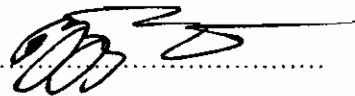
.....


(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

..... ประธานกรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชนี ธรรมเสนา)

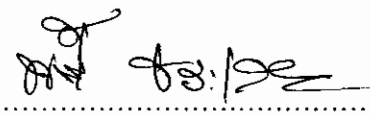
..... กรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ)

..... กรรมการและเลขานุการ


(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชนี ธรรมเสนา)

วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี จากคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเฉพาะอาจารย์ สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขปัญหาพิเศษฉบับนี้ จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาภาคใต้พัทลุง รุ่นที่ 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกอย่างในระหว่างการทำปัญหาพิเศษ รวมทั้งคำแนะนำ ตลอดจนกำลังใจที่ดีที่มีให้กับผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ นายสุพิชพงษ์ สุขเศรษฐศิริ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ที่ได้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทางการวิจัย ตลอดจนการจัดรูปเล่ม

ในส่วนของการได้มาซึ่งข้อมูลผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจทุกท่านของสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เอื้อเฟื้อและช่วยเหลือในการพิมพ์สำเนาแจกจ่ายแบบสอบถาม พร้อมเก็บรวบรวมส่งคืนให้ภายในเวลาที่กำหนด และหากมีข้อผิดพลาด คลาดเคลื่อนใด ๆ ผู้วิจัยต้องขอภัยและจะน้อมรับไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สุทิพย์ นวลจันทร์

53930219: สาขาวิชา: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจใน/ การปฏิบัติงาน/ ข้าราชการตำรวจ

สุทธิย์ นวลจันทร์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม (WORK INCENTIVES OF THE POLICEMEN AT PAPHAYOM PROVINCIAL POLICE STATION). คณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษ: พชณีย์ ธรรมเสนา, Ph.D., นันทวัน อินทชาติ, Ph.D., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, Ph.D., 98 หน้า.ปี พ.ศ. 2554

การวิจัยเรื่องครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และมีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากร.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	40
เกณฑ์การแปลผล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม	45
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	74
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากร จำแนกชั้นยศ 38
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ ภูธรป่าพะยอม 43
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกรายด้านและภาพรวม..... 45
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความสำเร็จของงาน 46
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 47
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 48
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ 49
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านการบังคับบัญชา..... 50
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านนโยบายการบริหาร 51
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านสภาพการทำงาน..... 52
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 53
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านเงินเดือน 54
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความมั่นคงในงาน 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านชีวิตส่วนตัว 56
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุ 58
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุราชการ 59
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 60
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส... 61
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ..... 61
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน 62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กระบวนการของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ.....	9
2 ผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยปัจจัยสามอย่าง: ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ.....	10
3 กระบวนการจูงใจ	11
4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเป็นอยู่ของคนเราได้มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การทำงานเป็นเรื่องสำคัญเพื่อความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าของอนาคต การดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณคน ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน (กิติมา ปรีดีดิลก, 2529, หน้า 332)

การบริหารองค์กรใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 7) ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร (บัญญัติ แสงวดี, 2543, หน้า 2) ดังนั้น องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (นิศากร สุขะกาศิ, 2548, หน้า 2)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 63) และสมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 319) ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์กรมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งได้แก่ ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อได้ปัจจัยทั้งสองประการพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏ งานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยทั้งสองประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไปอาจไม่สมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็ได้ ทั้งนี้ เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่อง ไม่คงที่

ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพร้อมที่จะขวนขวายปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถจึงจะดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่า การปฏิบัติงานทั้งใหญ่ย่อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึกร่วมกัน นึกคิดเข้าไป ประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

การที่จะให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม เกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ป่าพะยอม เหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอ ความต้องการที่ให้กับบุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ใน สังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของสังคมมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังคิด คำนึงมอยู่ (ปัญญา จันรอด, 2548, หน้า 2)

ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ซึ่งประกอบด้วย การถวายความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ อย่างมีประสิทธิภาพสมพระเกียรติ และ รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ, รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของ ประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร, ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา, อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม, ให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ พันธกิจสุดท้ายส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการป้องกัน ควบคุมและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม

จากพันธกิจที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม มีภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ ต่อสังคมและประเทศชาติในการรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร ป่าพะยอม โดยยึดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งเป็นประเด็น

สำคัญในเชิงพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ดังนั้น เพื่อให้ทราบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญา หรือพิจารณาแนวทางที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นเอง โดยสนใจศึกษาตัวแปรอิสระเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ในส่วนของตัวแปรตามผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ตามแนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ซเชเบอร์ก (Herzberg, 1959) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน
3. สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg's Two-factor Theory ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
4. ลักษณะงานความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. การบังคับบัญชา
2. นโยบายการบริหาร
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. เงินเดือน
6. ความมั่นคงในงาน
7. ชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำนวน 97 นาย (ข้อมูลกำลังพล งานอำนวยการ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ปี พ.ศ. 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2554-เดือนเมษายน พ.ศ. 2555 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะ

ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภูมิใจในผลงานของตน

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.4 ลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และสังคมส่วนรวมและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง

2.1 การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

2.2 นโยบายการบริหาร หมายถึง แผนงานในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและปรึกษาหารือกันในระหว่างข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

2.5 เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เงินพิเศษที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมได้รับในแต่ละเดือน

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

2.7 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การมีเวลาที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานครอบครัว สังคมและตัวเองรวมทั้งความพร้อมทางด้านฐานะความเป็นอยู่

2.8 การบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสถานีดำรวจภูธรป่าพะยอม มอบหมายงาน ให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวแก่ข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรป่าพะยอมอย่างเหมาะสม

2.9 สายงาน หมายถึง การจัดแบ่งการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน ได้แก่ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวนสอบสวน งานอำนวยความสะดวก งานจราจร

2.10 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรป่าพะยอม มีตำแหน่งดังนี้ ตำแหน่งผู้บังคับหมู่, รองสารวัตร, สารวัตร, รองผู้กำกับการ และตำแหน่งผู้กำกับการ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบสำหรับการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่าแรงจูงใจนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันหลายท่าน เช่น กิติ พยัคคานนท์ (2532, หน้า 78) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

हरररर सुखगल (2538, หน้า 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

สเติร์ และพอร์ท (Steers & Ported, 1979 อ้างถึงใน อุทุมพร คำแก้ว, 2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม และเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

บีช (Beach, 1970 อ้างถึงใน हरररर सुखगल, 2538, หน้า 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538, หน้า 711) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง การใช้กำลัง หรืออำนาจ ชักนำ เคลี้ยก่ล้อมเพื่อให้คล้อยตาม

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2540, หน้า 235) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้บุคคล เกิดความรู้สึกตั้งใจทำงานให้ได้ผล เหตุจูงใจปกติประกอบด้วยความรู้สึก ความอยาก ความโน้มเอียง ที่จะทำ และอาจจะรวมถึงความปรารถนากะทันหัน โดยปราศจากเหตุผลและการไตร่ตรอง ผลประโยชน์ที่บุคคลมุ่งหวังก็เป็นเหตุจูงใจอย่างหนึ่ง

ปิยธิดา ศรีเดช (2540, หน้า 93) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการกระตุ้น ผลักดัน หรือพยายามแสวงหา นำไปสู่การควบคุม หรืออธิบายพฤติกรรมของมนุษย์

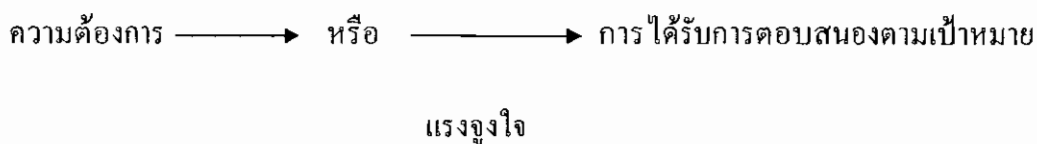
จากความหมายต่าง ๆ ในช่วงต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น ให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้นคือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ หากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นและ ทำงานอย่างเต็มที่ในการทำงานใด ๆ ผู้บริหารย่อมมีความประสงค์ คือ อยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานตามคำสั่งอย่างขยันขันแข็งและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้อง เข้าใจถึงพฤติกรรมและความต้องการของผู้ร่วมงานควบคู่กับรายละเอียดของการจูงใจไปด้วย ย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารได้เสมอ ในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กระบวนการของพฤติกรรมที่จะเกิดแรงจูงใจ ฮาโรนส์ (Harold, 1964 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 377-379) ได้กล่าวถึงกระบวนการของพฤติกรรมจะมีลักษณะที่เหมือนกันเป็น พื้นฐานอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมติฐาน 3 ประการที่ สัมพันธ์กันอยู่ คือ

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior Is Caused)
 2. พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่จะต้องมีความกระตุ้นสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior Is Motivated)
 3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior Is Goal-directed)
- ส่วนประกอบทั้ง 3 รายการนี้จะสัมพันธ์กันอยู่เป็นกระบวนการพฤติกรรม ที่มีอยู่เหมือนกันสำหรับ มนุษย์ทุกคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้

แรงผลักดัน



ภาพที่ 1 กระบวนการของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ (ชงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 379)

จากภาพข้างต้นแสดงให้เห็นการเกี่ยวพันของปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม คือ

1. ความต้องการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ไปหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย

2. แรงจูงใจที่มีอยู่จะผลักดันให้เกิดการกระทำซึ่งตอบสนองความต้องการที่มีอยู่

3. การได้รับการตอบสนองความต้องการจะทำให้แรงจูงใจลดลง

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้นเป็นสิ่งมีความหมายเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนได้รับความพอใจสมประสงค์ตามแรงจูงใจ หรือความอยากได้ (Motives) นั้นเอง นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจนั้นประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่ง ลูทธานส์ (Luthans, 1980 อ้างถึงใน อุทุมพร คำแก้ว, 2553, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดในตัวบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากคนอื่น

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการ และลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาทั้งในทางสร้างสรรค์หรือทำลาย หากนำเอาแรงจูงใจมาใช้ให้ถูกวิธีจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร การสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองออกมาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 288-289) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถที่จะทำงาน และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องให้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงาน ไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจมีปัญหาแล้วผู้บริหารจะมีหน้าที่ที่ท้าทายมากขึ้น เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสามอย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ดังภาพที่ 2

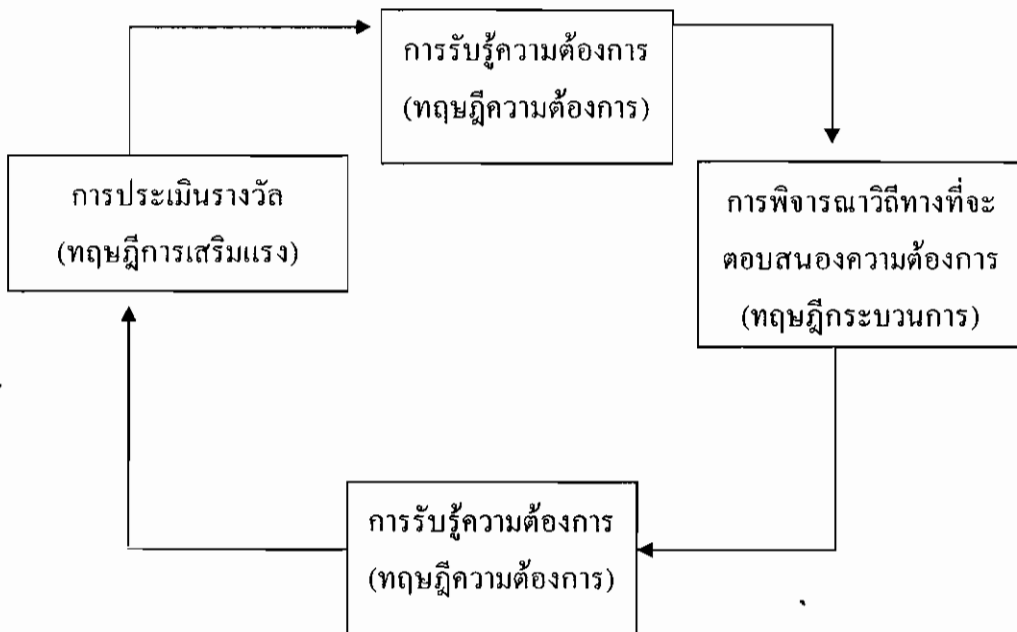
$$\boxed{\text{ความสามารถ}} \times \boxed{\text{สภาพแวดล้อม}} \times \boxed{\text{แรงจูงใจ}} = \boxed{\text{ผลการปฏิบัติงาน}}$$

ภาพที่ 2 ผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยปัจจัยสามอย่าง: ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 289)

จากภาพที่ 2 พอสรุปได้ว่า ถ้าความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจเป็นศูนย์ ผลการปฏิบัติงานจะมีค่าเท่ากับศูนย์ด้วย หรือถ้าอย่างใดอย่างหนึ่งมีค่าต่ำ ผลการปฏิบัติงานย่อมต่ำไปด้วย แต่เนื่องจากความสามารถของบุคลากรสามารถพัฒนาได้ สภาพแวดล้อมสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ แต่การจัดการกับแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ยู่ยากมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและลึกซึ้ง ดังนั้น สมยศ นาวิการ จึงเน้นในเรื่องแรงจูงใจเป็นหลักสำคัญ หากขาดแรงจูงใจไปผลการปฏิบัติงานนั้นย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นด้วยความต้องการ ความรับรู้ เช่น มีความต้องการความสำเร็จ ต้องการงานท้าทาย รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน หรือความมีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่จำเป็นทางการตัดสินใจของบุคคล เพื่อสนองความต้องการ และดำเนินการกระทำบางอย่างโดยกระบวนการจูงใจ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการจูงใจ (สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 289)

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526, หน้า 4-5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจากความต้องการ (Need) และสิ้นสุดที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน มีดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุล ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีอยู่ไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากหรือน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมากกับคนกระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการแล้ว

สรุปได้ว่าแรงงูใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการ หรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้นซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมาเพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูนต์ซ์ และเวียร์ริช (Koontz & Weithrich, 1990 อ้างถึงใน เจียมจิตต์ จุฑาบุตร, 2539, หน้า 82) ที่กล่าวถึง แรงงูใจว่าเป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นให้มนุษย์กระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่ตัวเองต้องการ

จากกระบวนการงูใจดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ชักนำต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมของคนเกิดจากสิ่งเร้า หรือสิ่งงูใจที่อาจมีได้ทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล ดังจะกล่าวต่อไป

ลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงงูใจภายนอกและแรงงูใจภายในนั้น ได้แก่ผู้ที่มีแรงงูใจภายนอก จะเป็นผู้ที่ทำอะไรที่ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของคนอื่น คอยดูว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรกับตนเอง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็นถ้า ไม่มีคนเห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น คนที่ทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป

ส่วนผู้ที่มีแรงงูใจภายในจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มีได้หวังรางวัลหรือคำชมจึงมีแรงงูใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะมีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 302 อ้างถึงใน อุทุมพร คำแก้ว, 2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการงูใจ สิ่งงูใจซึ่งพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยความพอใจต่าง ๆ และแรงงูใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคน (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 383) จึงเป็นเหตุผลที่ทฤษฎีความพึงพอใจอ้างอิงอยู่กับทฤษฎีของการงูใจ

บลูม และ เนลเลอร์ (Blum & Naylor, 1978 อ้างถึงใน สุรรัตน์ อดค้ำ, 2545, หน้า 18) ได้กล่าวว่า มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่เด่นชัดมีดังนี้

1. ทฤษฎีของ Maslow's Theory ซึ่งกล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการ 5 ขั้น คือ

ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีของ Vroom's Theory คล้ายกับรูปแบบของ Maslow ในรูปแบบของ Vroom นั้นกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่องาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อการย้ายงาน การลาออก

3. ทฤษฎีของ Herzberg's Theory เป็นที่นิยมมากเพราะทำให้บุคคลระดับบริหารมีความรักใคร่ลูกน้อง และเป็นรูปธรรมที่แน่นอนต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจิตใจ ซึ่งในรายละเอียด 2 ปัจจัย ผู้วิจัยจะกล่าวต่อไปในเรื่องของทฤษฎีการจูงใจ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกิดจากความสัมพันธ์กับแนวความคิดการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ในสังคมและวัฒนธรรม

ความสำคัญของแรงจูงใจ

อารี เพชรสุต (2537, หน้า 45) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงานเพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ ดังนั้น ในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพยายามที่จะทำงานเนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังเร้าให้มีกิจกรรม
2. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง

ออกมา

3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2535 อ้างถึงใน ทรรษา สุขกาล, 2538, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่ามีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์การ โดยส่วนรวมความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้

อย่างเต็มกำลังความสามารถ

- 1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร
 - 2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
 - 2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร
 - 3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน
 - 3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร
 - 3.3 มีขวัญในการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 268 อ้างถึงใน อุทุมพร คำแก้ว, 2553, หน้า 12) ให้ความเห็นที่แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของคนออกไว้ คือแรงจูงใจนั่นเองแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญการปฏิบัติงานมีความหมายต่อชีวิตของคน คนบางคนปฏิบัติงานเพราะงานเป็นสิ่งที่ทำให้ได้แสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่บางคนถือว่าการปฏิบัติงานเป็นเพียงเครื่องมืออันหนึ่งที่จะหาเงินให้มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในชีวิต และมีความสุขกับการได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ จึงมักชอบงานที่มีรายได้สูงมากกว่างานที่น่าสนใจ

ดังนั้นการใช้กลยุทธ์ใด ๆ ก็ตามเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานประจำย่อมจะมาจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และรู้สึกว่าคุณภาพของชีวิตของคุณภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง จำเป็นที่จะต้องมีความตั้งใจเป็นปัจจัยทำลายความสามารถ มีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาเพิ่มเติมด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำและด้านองค์กร วิชาชีพจึงจะสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (รัตนาทองสวัสดิ์, 2537, หน้า 187)

นรินทร์ สังข์รักษา (2535, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน

มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และจริยธรรม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังต้องอาศัย การจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ตาม ก็ดีการพัฒนาคอนให้มีความผูกพัน มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งใน การที่จะทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรตระหนักว่านักบริหารที่ดี ไม่ควรมุ่งหวังให้ได้แต่ผลงานที่ดี มีปริมาณเป็นที่พอใจเท่านั้น หากแต่ต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกัน อย่างอบอุ่น ความพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีดังกล่าว ย่อมจะเกิดขึ้น ได้ในตัวบุคคล โดยไม่ยากนัก หากมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น โดยเฉพาะการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าขวัญและกำลังใจ เป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน

นักจิตวิทยาได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจการทำงาน พบว่า การจูงใจประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีความคิดความเข้าใจ และทฤษฎีการเสริมแรง

1. ทฤษฎีความต้องการ พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ซึ่งกล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงที่ซับซ้อนจะเกิดขึ้น ตามมาในสถานการณ์การใช้แรงงาน คนงานมีความต้องการขั้นต้นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและ ความมั่นคง ถ้าได้รับค่าจ้างและความมั่นคงเพียงพอเขาจะเพิ่มความต้องการที่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจ ในการทำงานของเขา เมื่อได้รับการถูกยกย่องชมเชย และการยอมรับทางสังคมทำให้พวกเขา รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี แม้ว่างานบางอย่างอาจจะหนัก และสกปรก

2. ทฤษฎีความคิดความเข้าใจกล่าวว่า ความคิดความเข้าใจของคนงานเกี่ยวกับลักษณะ งานและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเป็นการจูงใจในการทำงาน ความคิดความเข้าใจ ทำให้คนงานเกิด ความรู้สึกนึกคิดดังต่อไปนี้

2.1 มีความคาดหวัง เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม แม้ว่าคนงานจะมีรายได้น้อย และมีตำแหน่ง หน้าที่ต่ำ แต่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างเท่าเทียมกับคนงานที่มีรายได้มากกว่าและมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า

2.3 การตั้งเป้าหมาย ด้วยการพยายามทำงานให้ดีที่สุดให้ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพและ ปริมาณสูงสุด และมีความบกพร่องน้อยที่สุด

3. ทฤษฎีการเสริมแรง ตามทฤษฎีนี้การจูงใจในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการใช้แรงเสริม คือ การให้รางวัล และการลงโทษ เมื่อบริษัทมีผลกำไรคนงานย่อมได้รับค่าจ้างสูงขึ้นได้รับเงินโบนัสเพิ่มขึ้น และมีวันหยุดพักผ่อนนานขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อบริษัทมีผลกำไรลดลงหรือประสบภาวะขาดทุน ค่าจ้างคนงานย่อมถูกลดลงเงิน โบนัสถูกตัด และลดวันหยุดพักผ่อน แต่ถ้าสถานการณ์ทางธุรกิจเลวร้ายคนงานอาจถูกปลดออกได้ การได้รับสิ่งที่ต้องการ มีความคิดความเข้าใจในเชิงบวก และการได้รับการเสริมแรง คนงานจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1. ระดับอาชีพ หมายความว่า อาชีพนั้นอยู่ในสถานะหรือความนิยมของสังคมอย่างไร ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะที่สูงกว่าย่อมเป็นที่นับถือของสังคม โดยทั่วไปและผู้ประกอบอาชีพนั้นย่อมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงด้วย
2. สภาพการทำงานต่าง ๆ มีลักษณะความสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
3. ระดับอายุ จากการวิจัยพบว่าบางครั้งอายุก็มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ แต่บางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของลูกน้องย่อมมีผลต่อขวัญ และการผลิตอย่างมาก

ฉัฐพล ชันธิไชย (2504 อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษา, 2535, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจของรายได้
3. ความร่วมมือร่วมใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

9. โอกาสก้าวหน้า

10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงาน
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเองเพื่องาน
15. ความพึงพอใจในงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. ความพึงพอใจในหน่วยงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงาน
19. ความยุติธรรม
20. เงินเดือนและสวัสดิการ

นอกจากองค์ประกอบดังกล่าวแล้วยังมีสิ่งจูงใจ และสิ่งล่อใจอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง เช่น สภาพของการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีครบถ้วน และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักองค์การ พนักงานเจ้าหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ และเป็นที่ยึดมั่นโดยทั่วไปแล้วว่า เครื่องล่อใจประการที่สำคัญในการทำงานคือเงิน

แต่จากการวิจัยพบว่าเงินเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของคน เครื่องล่อใจที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานในทัศนะของ Barnard กล่าวไว้ 7 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้วยเงิน วัตถุประสงค์ อาคาร สถานที่
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส ได้แก่ โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้มาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถขององค์การที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อล่อใจให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจน โอกาสที่องค์การได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานการมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามธรรมชาติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน

7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันเกี่ยวกับการกินคืออยู่ดี

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรของกลุ่มวิชาชีพด้านบริการสุขภาพมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ค่าตอบแทน (Payment) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน และประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้จากการทำงาน

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อยู่อิสระโดยไม่ต้องขึ้นกับใครและโดยความคิดริเริ่มของตนเองอย่างอิสระซึ่งหน่วยงานเป็นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

3. เงื่อนไขของงาน (Task Requirements) หมายถึง ประเภทของงานและลักษณะงาน รวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยาบาล และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน

4. นโยบายขององค์กร (Organizational Policies) หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลใช้อยู่และจะดำเนินต่อไป

5. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างปฏิบัติงาน

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Professional Status) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพ ทั้งโดยตนเองและการมองของผู้อื่น รวมทั้งการเห็นประโยชน์ของงานด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจ

โกรฮัน-เมอร์เรย์ และคิกครูซ (Grohan-Murray & Dicroce, 1992 อ้างถึงใน ทรธรา สุขกาล, 2538, หน้า 14) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการจูงใจไว้เป็น 4 กลุ่มทฤษฎี คือ ทฤษฎีความต้องการ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ เช่น ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg และทฤษฎีเหตุผลจูงใจ เช่น ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland อย่างไรก็ตาม ทุก ๆ ทฤษฎี ต่างก็พยายามอธิบายถึงสิ่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ และต้องการให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นคงอยู่ต่อไป

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของนักจิตวิทยาชื่ออับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1960

อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงศ์, 2539, หน้า 383) แนวความคิดของ Maslow คือมนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้มีพื้นฐานตามลำดับขั้น กล่าวคือ ความต้องการขั้นแรกของมนุษย์คือ ความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกาย การที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ และมนุษย์จะค้นหาทางสนองความต้องการนี้ก่อนจึงจะเอาใจใส่กับความต้องการในเรื่องอื่น ๆ อีก เพราะมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยลำดับตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุดไว้ 5 ลำดับ และได้กล่าวด้วยว่าเมื่อบุคคลได้รับความต้องการใด ๆ ในขั้นนั้น ๆ เป็นที่พอใจแล้วสิ่งนั้นก็จะไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจได้อีก Maslow ได้สรุปลักษณะการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ Hierarchy of Needs ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ซึ่ง ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น หากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วยากที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สำคัญสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่จะต้องดิ้นรนฝ่าหามาสนองความต้องการ

Maslow กล่าวว่า หากบุคคลอยู่ในสภาพของการขาดอาหารบุคคลจะมีพฤติกรรมหรือกระทำ หรือความต้องการในเรื่องอาหารมาก สิ่งอื่น ๆ จะมีความสำคัญรองลงไป นอกจากนี้ Maslow ยังกล่าวว่า หากความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการนั้นจะไม่เป็นตัวกระตุ้น หรือจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้อีก เมื่อเป็นเช่นนี้ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นจะมีบทบาทในการกระตุ้นพฤติกรรมมากขึ้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป คือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย หากพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงานก็หมายความว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเป็นหลักแหล่ง ไม่ถูกย้ายงาน หรือถูกออกจากงาน มีหลักประกันในการทำงาน มีรายได้เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของคน เป็นต้น

1.3 ความต้องการด้านสังคม มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับตน เข้าเป็นหมู่เป็นพวกในสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับนับถือ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นพวกเดียวกัน

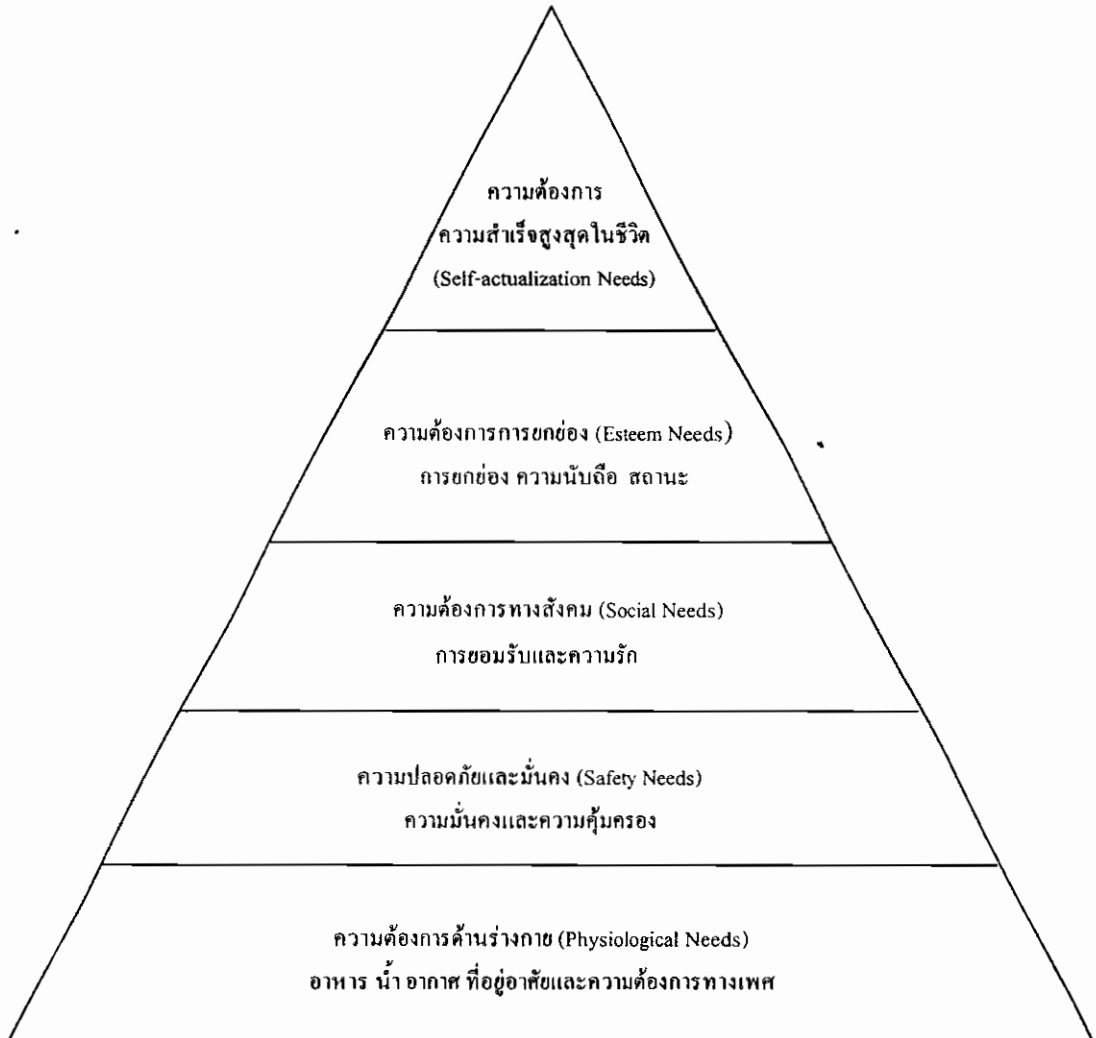
1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า และต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตน และปฏิบัติต่อตน ให้สมกับคุณค่านั้น ความต้องการนี้จะรวมถึง ความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จ และการตระหนัก หรือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความสามารถ ความสำเร็จต้องการมี

ชื่อเสียง มีเกียรติยศในสังคม

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการนี้เป็นความต้องการชั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการประสบความสำเร็จที่ใฝ่ฝัน หรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลที่บรรลุความต้องการนี้จะรู้สึกยอมรับตนเองและผู้อื่นมีความสุขในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีอยู่ 5 ลำดับ จากต่ำไปหาสูง ความต้องการลำดับแรก คือ ความต้องการในสิ่งจำเป็นต่อร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ มนุษย์จะต้องการหาทางสนองความต้องการนี้ก่อนจนเป็นที่พอใจถึงระดับหนึ่งแล้วความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะเป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรม บุคคลบางประเภทจะมีลำดับขั้นตอนของความต้องการที่แตกต่างออกไป เช่น ศิลปินและนักวิทยาศาสตร์ จะมีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในลำดับก่อนความต้องการด้านสังคม และผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางจะมีความต้องการเพียง 2 ลำดับเท่านั้น คือ ลำดับต่ำเป็นความต้องการทางร่างกาย และลำดับสูงเป็นความต้องการมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ดังภาพที่ 4

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์
(Maslow's Hierarchy of Human Needs)



ภาพที่ 4 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 2000, pp. 80-81)

2. ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุทุมพร คำแก้ว, 2553, หน้า 17) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ Motivation-maintenance Theory หรือ The Motivation-hygiene Theory ในการเริ่มต้นค้นคว้าโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อ

การทำงานของพนักงาน และ Herzberg ได้จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Job Content) ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดี และมีความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

- 2.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.1.3 ลักษณะของงาน (Work it Self)
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement and Growth)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน (Job Content) ซึ่งมีส่วนในการจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ถ้าหน่วยงานใดขาดปัจจัยประเภทนี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจประกอบด้วย

- 2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2.2.2 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2.3 สภาพหรือเงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition)
- 2.2.4 ความมั่นคงของงาน (Job Security)
- 2.2.5 เงินเดือน (Salary)
- 2.2.6 คุณภาพของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Quality of Interpersonal Relationship Among Peers)

Relationship Among Peers)

จากแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 134) สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยช่วยป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานไม่มีส่วนในการจูงใจ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจแต่อย่างใด ถ้าขาดปัจจัยประเภทนี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นมา แต่ถ้าจัดการให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยขจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้หากต้องการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความพึงพอใจ จะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน ผู้บริหารต้องทำทั้งสองประการ คือ พยายามลดความไม่พอใจโดยใช้ปัจจัยค้ำจุนและใช้ปัจจัยจูงใจไปพร้อม ๆ กัน จึงจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (พรธรรมาย ทรัพย์ะประภา, 2529, หน้า 79) กล่าวไว้ดังนี้

“ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน ความน่าสนใจ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากงาน การบังคับบัญชา และค่าจ้าง”

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีส่วนผลักดันให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จได้มากหรือน้อยเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 145-147) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ประสบการณ์ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ การศึกษา ทั่วไป ปัญหา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และเป้าหมายของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Management Factors) ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการสร้างความพึงพอใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นในงาน ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถสรรหาและพิจารณาบุคคลกรให้เหมาะสมกับงานที่ทำได้ ปัจจัยด้านงานควรมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีอิสระในการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานมีการจัดกิจกรรมอื่นเสริมเพื่อเพิ่มพูนความสำคัญให้กับงาน ส่วนปัจจัยด้านการจัดการและการบริหารงานนั้น ความเป็นประชาธิปไตยของหัวหน้างานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความมั่นคงสวัสดิการในการทำงาน เลื่อนตำแหน่ง ราชรับคือค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และที่สำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ คือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

การที่จะสร้างบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้น เป็นเรื่องที่ทำไม่ได้ง่าย เพราะในระบบราชการและสภาพสังคมปัจจุบันมีสิ่งมากระทบมากมายที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

353376

ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานแต่ละองค์การว่าการตอบสนองตามที่บุคคลต้องการจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ความพึงพอใจจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานทุกอาชีพ เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคคลรู้สึกว่สิ่งใดมีประโยชน์ก็จะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 221-224) กล่าวไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน เงินเดือนแลค่าจ้าง จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย และอื่น ๆ ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง ซึ่งบุคลากรมักจะมองผลตอบแทนต่อว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ ส่วนสวัสดิการจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานน้อย

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบ และผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งจะสร้างความพอใจในงานแก่ผู้บริหารมากกว่าพนักงานธุรการ

3. การบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจงานจะมีอยู่สองลักษณะ รูปแบบการบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคนผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบ

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ท้าทาย ไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อย จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างความเป็นอิสระ จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุดด้วยการควบคุมวิธีการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชา จะสร้างความไม่พอใจในงานได้ เพราะการกระทำทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือกันและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจอย่างหนึ่ง และกลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อม จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสภาพที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ยังมีการรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง และได้ค้นพบข้อสรุปว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมี 5 ประการ คือ

- 6.1 แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน
- 6.2 ความเป็นอิสระของงาน
- 6.3 รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย
- 6.4 รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
- 6.5 บรรยากาศขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานนั้นมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการ รวมไปถึงถึงการบังคับบัญชาและกลุ่ม ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน การสื่อสาร และค่าจ้าง สิ่งเหล่านี้ก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่สามารถตอบสนองความไม่พึงพอใจได้

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติที่มีต่องาน เราอาจต้องวิเคราะห์เคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญขั้นต้นในการทำงานเสียก่อน ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจ ทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัด งานนั้นส่งเสริมให้ผู้มีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Payment) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งที่ถูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของ

คนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ้างค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคงงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน การจ่ายเงินรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ทุกคนยอมรับได้ ความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับคำยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานได้บ้างบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศภายในบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะทำให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ ในทางตรงข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่

ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปได้

9. องค์การการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารงานภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ของลูกจ้างเป็นผลที่เกิดจากการมีทัศนคติต่างๆ ทัศนคติของลูกจ้างเหล่านี้เกิดจากลักษณะของงานและองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การประเมินผลการทำงาน ที่ยุติธรรม การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่ในงานความแน่นอนในการจ้างการจำกัดความทุกข์ให้ไต่พันท่วงที สภาพการทำงาน นายจ้างให้ความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า การยอมรับในความสามารถและอื่น ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับ (พรธรรมราช ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 87) ที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของบุคคล มักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไปนี้คือ ความมั่นคง ความหมายทางสังคมของงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน การสื่อสาร องค์การฝ่ายบริหาร ความยากง่ายของงาน เนื้อหาเฉพาะของงาน ผลที่ได้จากการทำงาน การบังคับบัญชาและค่าจ้าง

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจะประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยใช้ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานให้อองค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลทำงาน โดยไม่คิดจะลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

1. โครงสร้างสถานีตำรวจและตำแหน่งในสถานีตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ตามมติอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้าง ลักษณะงาน และกำหนดตำแหน่งในสถานีตำรวจ ของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ

ตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้า มีรองผู้กำกับการทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านป้องกันและปราบปรามและด้านสืบสวนสอบสวน แบ่งออกเป็น 5 งาน ดังนี้

- 1.1 งานอำนวยการ
- 1.2 งานปกครองป้องกัน
- 1.3 งานสืบสวนสอบสวน
- 1.4 งานสืบสวนปราบปราม
- 1.5 งานจราจร

โดยแต่ละงานจะมีสารวัตรเป็นหัวหน้า มีรองสารวัตร พนักงานสอบสวน และผู้บังคับหมู่เป็นผู้ช่วย สำหรับงานจราจรให้อยู่ในการกำกับดูแลของรองผู้กำกับด้านป้องกันและปราบปราม

2. อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและวิธีดำเนินงานตามลักษณะงานต่าง ๆ

สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม มีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัยแก่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศ์ทุกพระองค์ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ หรือพื้นที่การปกครอง บริการสังคมตลอดจนรักษากฎหมายอาญา ปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยขึ้นการบังคับบัญชากับกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งงานในความรับผิดชอบออกเป็น 5 ลักษณะงาน ดังนี้ ๆ

2.1 งานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการอำนวยการ วางแผน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และพัฒนาเกี่ยวกับ งานกำลังพล การวางแผน นโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงาน การส่งกำลังบำรุง งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุ พลาธิการ สรรพากร งานจราจร งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง รวมทั้งงานลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 งานปกครองป้องกัน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน หมายปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบติดตาม การบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมบังเกิดขึ้นในเขตอำนาจรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามประเมินผลและพัฒนางานดังกล่าว

2.3 งานสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวางแผนหาข่าวปฏิบัติงาน ใน ด้านการสืบสวนคดีอาญา การแสวงหาและการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำ ความผิดร่วมกับพนักงานสอบสวน การเปรียบเทียบปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งอัยการ หรือศาล การส่งหมายเรียก หมายจับ หมายศาล รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครอง ของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

2.4 งานด้านสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา ทุกฉบับการติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ ต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรหรือ เครื่องข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อมิให้ผู้ใดละเมิด กฎหมาย และสร้างอิทธิพลขึ้นในเขตอำนาจรับผิดชอบ หรือ เขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

2.5 งานจราจร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวางแผน หาข่าวปฏิบัติงานในด้านการ ควบคุมการจราจร และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริรวมทั้ง งานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน รวมทั้งการ ตรวจสอบติดตามประเมินผลและพัฒนางานดังกล่าว

3. หน้าที่ทางตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

3.1 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานีตำรวจให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นที่ ยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธาจากประชาชน

3.2 รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม (รอง ผกก. ป.) สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานอำนวยการ และงานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจ รองจากหัวหน้าสถานีตำรวจ รองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ งานจราจรด้วย รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3 รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน (รอง ผกก. สส.) สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ทำหน้าที่รองหัวหน้าสถานีตำรวจด้านสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบ บริหารจัดการปฏิบัติ ภารกิจ งานสืบสวนสอบสวน รองจากหัวหน้าสถานีตำรวจและงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 สารวัตรอำนาจการ ทำหน้าที่หัวหน้างานอำนาจการ มีหน้าที่รับผิดชอบ บริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานอำนาจการ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีผู้ปฏิบัติงานอำนาจการ ทำหน้าที่ช่วยเหลือ หัวหน้างานอำนาจการ ปฏิบัติงานคือ

3.4.1 รองสารวัตรอำนาจการ ทำหน้าที่ทำหน้าที่อำนาจการ และกิจกรรมพิเศษ

3.4.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ ประชาสัมพันธ์ เสมียนประจำวัน พนักงานสื่อสาร นำสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ กต.ตร. กำลึงพล การข่าว แผนงาน งบประมาณ การเงิน พัสดุ กิจกรรมพิเศษ วินัย ศาสตร์การ เป็นต้น

3.5 สารวัตรป้องกันปราบปราม ทำหน้าที่หัวหน้างานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจ งานป้องกันปราบปราม และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย โดยมีผู้ปฏิบัติงานปกครองป้องกันทำหน้าที่ช่วยเหลือ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม คือ

3.5.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่ป้องกันปราบปราม

3.5.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ ประชาสัมพันธ์ เสมียนประจำวัน พนักงานสื่อสาร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วย สายตรวจ จุดตรวจ มวลชนสัมพันธ์ เป็นต้น

3.6 สารวัตรสืบสวนปราบปราม ทำหน้าที่หัวหน้างานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจ งานสืบสวนปราบปราม และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย โดยมีผู้ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามทำหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้างาน สืบสวนปราบปราม ปฏิบัติงาน คือ

3.6.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่สืบสวน

3.6.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ เสมียนประจำวัน สถิติและทะเบียน เทคโนโลยีสารสนเทศ สืบสวน เป็นต้น

3.7 สารวัตรสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานสืบสวน และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีผู้ปฏิบัติงานสืบสวน ทำหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้างาน สืบสวน คือ

3.7.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3.7.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3.8 พนักงานสอบสวน (สบ. 3)-(สบ. 1) หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ และพนักงานสอบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ

ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานสอบสวน ในการสอบสวนคดีอาญา ทุกประเภท และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ธุรการ เสมียนประจำวัน เปรียบเทียบปรับ พิมพ์ลายนิ้วมือ คมผู้ต้องหา สติติและทะเบียน นำหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ สืบสวน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลิต โรจนภักดี (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ไม่เกิน .05 และหาความเข้มของความสัมพันธ์โดยใช้ค่า phi ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์น้อยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ ผู้บังคับบัญชาคควรแก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจน้อยในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จิราขุส จินช้าง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 37.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.7 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายป้องกันปราบปราม ร้อยละ 54.3 และมีระดับชั้นการปฏิบัติงานอยู่ในชั้นประทวน ร้อยละ 90 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านงานเจริญเติบโต และรองลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์ และด้านการดำรงชีวิต ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการการดำรงชีวิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการ ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามที่มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้งหมด 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยด้วย ค่า t-test กับกลุ่มข้อมูล ที่มี 2 กลุ่ม และค่า F-test กับกลุ่มข้อมูลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหาร และด้านค่าจ้างเงินเดือนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับอายุราชการต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุระเดช ไ้วศิริ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจอำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจให้ข้อเสนอแนะว่า สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจตามผลงานด้านความยุติธรรม และ โปร่งใส ควรมีกล่องแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจเพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจ ควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสม โดยประเมินจากผลงานของข้าราชการตำรวจ

ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8874 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 18-40 ปี ระดับชั้นประทวน มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่แผนกงานปกครองกึ่งกันและมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ พบว่าในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและอันดับสุดท้ายด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานแผนงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

วิเชียร วัฒนะศิริ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุน ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนค่ายนเรศวร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มากที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 117 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 158 คน มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. จำนวน 150 คน มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 จำนวน 106 คน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัตถุประสงค์การทำงาน มีความคิดเห็นมากทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสื่อสารในหน่วยงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศและระดับการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมัย พูลเชื้อ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับชั้นยศ และสายงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขต อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffé โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ โดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชารอบอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารอบอบนโยบายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการสอบเลื่อนระดับชั้นยศ ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ ควรเพิ่มเงินเดือนให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานทุกคนควรพร้อมที่จะร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคนั้น และข้าราชการตำรวจควรมีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 97 คน เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด (ที่มา: ข้อมูลกำลังพลของหน่วย ณ วันที่ 30 กันยายน 2554) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร จำแนกชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน
1. ตำรวจชั้นสัญญาบัตร	13
2. ตำรวจชั้นประทวน	84
รวม	97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำนวน 31 ข้อ โดยใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มี 5 ระดับ

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของตัวแปรคุณภาพชีวิตโดยคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน มีคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์และวัด ได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษา และขอบเขตของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจงและเมื่อรับเครื่องมือกลับคืนจากผู้เชี่ยวชาญ นำข้อแก้ไขทั้งหมดมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 พันตำรวจเอกปรีชา กัดสวัสดิ์ รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง
 - 3.2 พันตำรวจเอกชวลิต ปานทอง รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง
 - 3.3 พันตำรวจเอกเชิร บาลทิพย์ รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง
- ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบครอนบาค (Cronbach's Alpha, 1970, p. 161)

ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามปัจจัยจิตใจ เท่ากับ .80 และปัจจัย คำจูน เท่ากับ .93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ศูนย์การศึกษาพัทลุง ถึงสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 97 คน ด้วยตนเอง พร้อมกับอธิบายการตอบแบบสอบถาม และให้เวลาในการตอบแบบสอบถามส่งคืนม ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 97 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Compare Means

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538, หน้า 117)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำนวน 97 คน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ในรูปแบบตาราง แจกแจงความถี่ ร้อยละ ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ดังปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
ป่าพะยอม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25-30 ปี	6	6.19
31-35 ปี	16	16.49
36-40 ปี	36	37.11
41-45 ปี	9	9.28
46-50 ปี	24	24.74
51-55 ปี	6	6.19
56-60 ปี	6	6.19
รวม	97	100.00
อายุราชการ		
1-10 ปี	5	5.16
11-20 ปี	37	38.14
21-30 ปี	30	30.93
31 ปีขึ้นไป	25	25.77
รวม	97	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช.	24	24.74
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส.	56	57.73
ปริญญาตรี	11	11.34
ปริญญาโท	6	6.19
รวม	97	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	5	5.15
สมรส	87	89.70
หม้าย/ หย่าร้าง	5	5.15
รวม	97	100.00
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	84	86.60
สัญญาบัตร	13	13.40
รวม	97	100.00
อัตราเงินเดือน		
5,000-10,000 บาท	1	1.04
10,001-20,000 บาท	34	35.05
20,001-30,000 บาท	59	60.82
มากกว่า 30,000 บาท	3	3.09
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 37.11 รองลงมาคือ อายุ 46-50 ปี จำนวน 24 คน ร้อยละ 24.74 อายุราชการระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 38.14 รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 30.93 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 56 คน ร้อยละ 57.73 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. จำนวน 24 คน ร้อยละ 24.74 สถานภาพสมรส (คู่) จำนวน 87 คน ร้อยละ 89.70 ระดับชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 84 คน ร้อยละ 86.60 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 59 คน ร้อยละ 60.82 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 34 คน ร้อยละ 35.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรป่าพะยอม ในรูปแบบตาราง แจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกรายด้านและภาพรวม ปรากฏตามตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกรายด้านและภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จของงาน	4.24	0.40	มาก	1
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	4.04	0.56	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.66	0.67	มาก	4
4. ลักษณะงานความรับผิดชอบ	3.79	0.51	มาก	3
ภาพรวม	3.93	0.43	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. การบังคับบัญชา	3.75	0.75	มาก	4
2. นโยบายการบริหาร	3.57	0.69	มาก	6
3. สภาพการทำงาน	3.76	0.78	มาก	3
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	0.53	มาก	2
5. เงินเดือน	2.88	1.13	ปานกลาง	7
6. ความมั่นคงในงาน	3.75	0.70	มาก	4
7. ชีวิตส่วนตัว	3.96	0.81	มาก	1
ภาพรวม	3.65	0.61	มาก	
โดยรวม	3.75	0.68	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
ป่าพะยอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.24$) รองลงมา คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\mu = 4.04$) ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ($\mu = 3.79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\mu = 3.66$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) โดยปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.96$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.91$) ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน ($\mu = 2.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างซึ้ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างซึ้ง				
1. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน	32 (32.99%)	62 (63.92%)	1 (1.03%)	2 (2.06%)	0 (0.00%)	4.28	0.59	มาก	2
2. เป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด	18 (18.56%)	73 (75.26%)	4 (4.12%)	2 (2.06%)	0 (0.00%)	4.10	0.55	มาก	5
3. รีบทำงานให้สำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	36 (37.11%)	59 (60.82%)	0 (0.00%)	2 (2.06%)	0 (0.00%)	4.33	0.59	มาก	1
4. รู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน	35 (36.08%)	55 (56.70%)	6 (6.19%)	1 (1.03%)	0 (0.00%)	4.28	0.62	มาก	2
5. มีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	34 (35.05%)	52 (53.61%)	8 (8.25%)	3 (3.09%)	0 (0.00%)	4.21	0.72	มาก	4
ภาพรวม						4.24	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ารีบทำงานให้สำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.33$) รองลงมาคือความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน และรู้สึกพอใจ

เป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน ($\mu = 4.28$) มีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\mu = 4.21$) และเป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

การได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มี โอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญ ในสายตาของคนอื่น	30 (30.93%)	47 (48.45%)	15 (15.46%)	4 (4.12%)	1 (1.03%)	4.04	0.85	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่อง หรือให้เกียรติเสมอ	15 (15.46%)	44 (45.36%)	34 (35.05%)	3 (3.09%)	1 (1.03%)	3.71	0.80	มาก	5
3. รู้สึกพอใจในการยอมรับใน ตำแหน่งหน้าที่การงานจาก บุคคลทั่วไปที่รู้จัก	21 (21.65%)	67 (69.07%)	5 (5.15%)	4 (4.12%)	0 (0.00%)	4.08	0.66	มาก	2
4. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ อาชีพที่มีเกียรติและได้รับ การยอมรับในสังคม	42 (43.30%)	51 (52.58%)	3 (3.09%)	1 (1.03%)	0 (0.00%)	4.38	0.60	มาก	1
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความสามารถ	20 (20.62%)	62 (63.92%)	11 (11.34%)	3 (3.09%)	1 (1.03%)	4.00	0.74	มาก	4
ภาพรวม						4.04	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.38$) รองลงมาคือรู้สึกพอใจในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่รู้จัก ($\mu = 4.08$) งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น ($\mu = 4.04$) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ($\mu = 4.00$) และผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานใช้หลักคุณธรรม อย่างเคร่งครัดในการพิจารณา ความดีความชอบหรือ การเลื่อนตำแหน่ง	18 (18.56%)	38 (39.18%)	25 (25.77%)	7 (7.22%)	9 (9.28%)	3.51	1.16	มาก	4
2. ข้าราชการตำรวจใน หน่วยงานที่ทำงานมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจ หน่วยอื่น ๆ	10 (10.31%)	41 (42.27%)	33 (34.02%)	7 (7.22%)	6 (6.19%)	3.43	0.99	ปานกลาง	5
3. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมาย	18 (18.56%)	55 (56.70%)	21 (21.65%)	3 (3.09%)	0 (0.00%)	3.91	0.72	มาก	1
4. เคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือ โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้า กว่าเดิม	8 (8.25%)	58 (59.79%)	22 (22.68%)	7 (7.22%)	2 (2.06%)	3.65	0.82	มาก	3
5. ได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาดูงาน การเข้าร่วม ประชุม สัมมนา หรือการอบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	9 (9.28%)	67 (69.07%)	13 (13.40%)	8 (8.25%)	0 (0.00%)	3.79	0.72	มาก	2
ภาพรวม						3.66	0.67	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.91$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 3.79$) เคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\mu = 3.65$) หน่วยงานใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง ($\mu = 3.51$) และข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่ทำงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าข้าราชการตำรวจ

หน่วยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

ลักษณะงานความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	21 (21.65%)	63 (64.95%)	10 (10.31%)	3 (13.40%)	0 (0.00%)	4.05	0.67	มาก	1
2. ในการทำงาน มีส่วนช่วย ทั้งในการวางแผนและการลงมือ ปฏิบัติงานนั้น	8 (8.25%)	71 (73.20%)	11 (11.34%)	7 (7.22%)	0 (0.00%)	3.82	0.68	มาก	2
3. มักได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีในงานใน หน้าที่ประจำ ที่มีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	11 (11.34%)	51 (52.58%)	26 (26.80%)	8 (8.25%)	1 (1.03%)	3.65	0.83	มาก	4
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงาน และความรับผิดชอบที่ท่าน สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ	15 (15.46%)	55 (56.70%)	18 (15.56%)	9 (9.28%)	0 (0.00%)	3.78	0.82	มาก	3
5. งานที่ทำอยู่มี ความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ	5 (5.15%)	62 (63.92%)	20 (20.62%)	8 (8.25%)	2 (2.06%)	3.62	0.80	มาก	5
ภาพรวม						3.79	0.51	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.05$) รองลงมาคือในการทำงาน มีส่วนช่วยทั้งในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติงานนั้น ($\mu = 3.82$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ($\mu = 3.78$) มักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีในงานในหน้าที่ประจำที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\mu = 3.65$) และงานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาทำงานในลักษณะที่ได้ทั้งงานและครองใจคน	20 (20.62%)	55 (56.70%)	12 (12.37%)	5 (5.15%)	5 (5.15%)	3.82	0.99	มาก	2
2. มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	5 (5.15%)	59 (60.82%)	23 (23.71%)	8 (8.25%)	2 (2.06%)	3.59	0.80	มาก	5
3. มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชามาก	19 (19.59%)	52 (53.61%)	17 (17.53%)	7 (7.22%)	2 (2.06%)	3.81	0.91	มาก	3
4. รู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา	14 (14.43%)	55 (56.70%)	16 (16.49%)	9 (9.28%)	3 (3.09%)	3.70	0.94	มาก	4
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน สามารถเดินไปเคาะประตูห้องผู้บังคับบัญชาแล้วปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ได้	16 (16.49%)	59 (60.82%)	15 (15.46%)	5 (5.15%)	2 (2.06%)	3.85	0.83	มาก	1
ภาพรวม						3.75	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน สามารถเดินไปเคาะประตูห้องผู้บังคับบัญชาแล้วปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.85$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาทำงานในลักษณะที่ได้ทั้งงานและครองใจคน ($\mu = 3.82$) มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชามาก ($\mu = 3.81$) รู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.70$) และ มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. รู้สึกพอใจนโยบาย การบริหารงานของหน่วยงาน เพราะทำให้การปฏิบัติงาน คล่องตัว	14 (14.43%)	58 (59.79%)	13 (13.40%)	4 (4.12%)	8 (8.25%)	3.68	1.05	มาก	2
2. มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน	2 (2.06%)	47 (48.45%)	29 (29.90%)	10 (10.31%)	9 (9.28%)	3.24	1.00	ปาน กลาง	5
3. สามารถนำนโยบายของ หน่วยงานมาปฏิบัติได้จน บรรลุผล	12 (12.37%)	56 (57.73%)	20 (20.62%)	8 (8.25%)	1 (1.03%)	3.72	0.83	มาก	1
4. นโยบายในการบริหารของ หน่วยงานมักมีการเปลี่ยนแปลง อยู่บ่อยครั้ง ทำให้ความสับสน ในการปฏิบัติ	11 (11.34%)	44 (45.36%)	29 (29.90%)	11 (11.34%)	2 (2.06%)	3.53	0.91	มาก	4
5. หน่วยงานได้กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	16 (16.49%)	48 (49.48%)	22 (22.68%)	7 (7.22%)	4 (4.12%)	3.67	0.98	มาก	3
	ภาพรวม					3.57	0.69	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านนโยบายการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.72$) รองลงมาคือ รู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน เพราะทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว ($\mu = 3.68$) หน่วยงานได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.67$) นโยบายในการบริหารของหน่วยงานมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ความสับสนในการปฏิบัติ ($\mu = 3.53$) และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปังจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. รู้สึกว่าบรรยากาศใน การทำงานของท่านมีลักษณะ เป็นประชาธิปไตย	16 (16.49%)	53 (54.64%)	14 (14.43%)	10 (10.31%)	4 (4.12%)	3.69	1.00	มาก	4
2. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ ทำงานและจัดวางของใช้อย่าง มีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้ สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	18 (18.56%)	54 (55.67%)	14 (14.43%)	8 (8.25%)	3 (3.09%)	3.78	0.95	มาก	3
3. มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	12 (12.37%)	51 (52.58%)	16 (16.49%)	14 (14.43%)	4 (4.12%)	3.55	1.02	มาก	5
4. สภาพการทำงานและ เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็น การช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมรับผิดชอบ	21 (21.65%)	61 (62.89%)	6 (6.19%)	8 (8.25%)	1 (1.03%)	3.96	0.84	มาก	1
5. รู้สึกพอใจอย่างมากใน การรักษาความสะอาดอาคาร และสถานที่ต่างของหน่วยงาน	17 (17.53%)	61 (62.89%)	6 (6.19%)	11 (11.34%)	2 (2.06%)	3.82	0.92	มาก	2
	ภาพรวม					3.76	0.53	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปังจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$) โดยผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความเห็นว่าสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิด
ช่วยกันทำ ร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.96$) รองลงมาคือรู้สึกพอใจอย่างมากใน
การรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างของหน่วยงาน ($\mu = 3.82$) หน่วยงานมีการจัดสถานที่
ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ($\mu = 3.78$)
รู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\mu = 3.69$) และมีอุปกรณ์
เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และ
มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ดำรงสถานีดำรงภูธรป่าพะยอม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. มีความเป็นกันเองระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ ใต้บังคับบัญชา	19 (19.59%)	62 (63.92%)	13 (13.40%)	2 (2.06%)	1 (1.03%)	3.99	0.71	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีกันดีไม่แบ่ง พรรคแบ่งพวก	19 (19.59%)	43 (44.33%)	21 (21.65%)	11 (11.34%)	3 (3.09%)	3.66	1.02	มาก	5
3. มักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำ ภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยง สังสรรค์ งานพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน	22 (22.68%)	71 (73.20%)	4 (4.12%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.19	0.49	มาก	1
4. มีเวลาในแต่ละวันเพื่อ พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นใน เรื่องการทำงาน	16 (16.49%)	65 (67.07%)	10 (10.31%)	9 (6.19%)	0 (0.00%)	3.94	0.72	มาก	3
5. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้น ๆ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน	14 (14.43%)	60 (61.86%)	12 (12.37%)	8 (8.25%)	3 (3.09%)	3.76	0.91	มาก	4
	ภาพรวม					3.91	0.53	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรป่าพะยอม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าสภาพการทำงานและมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.19$) รองลงมาคือ มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.99$) มีเวลาในแต่ละวันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในเรื่องการทำงาน ($\mu = 3.94$) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวสามารถนำปัญหานั้น ๆ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.76$) และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีกันดีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือนที่ได้รับพอเพียง กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	12 (12.37%)	22 (22.68%)	10 (10.31%)	39 (40.21%)	14 (14.43%)	2.78	1.29	ปานกลาง	3
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	13 (13.40%)	26 (26.80%)	11 (11.34%)	40 (41.24%)	7 (7.22%)	2.98	1.23	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานได้จัดให้มี สวัสดิการและบริการเพิ่มเติม ต่าง ๆ ตามสมควร	14 (14.43%)	31 (31.96%)	18 (18.56%)	27 (27.84%)	7 (7.22%)	3.19	1.20	ปานกลาง	1
4. ระดับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ข้าราชการในกระบวนการ ยุติธรรมเช่นข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ	10 (10.31%)	17 (17.53%)	13 (13.40%)	23 (35.05%)	23 (23.71%)	2.56	1.31	ปานกลาง	4
	ภาพรวม					2.88	1.13	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธร ป่าพะยอม ด้านเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.88$) โดยผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความเห็นว่า หน่วยงานได้จัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมต่าง ๆ ตามสมควร มี
ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.19$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่
รับผิดชอบ ($\mu = 2.98$) เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\mu = 2.78$) และระดับ
เงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น
ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 2.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคง กับอนาคต	22 (22.68%)	55 (56.70%)	13 (13.40%)	7 (7.22%)	0 (0.00%)	3.95	0.81	มาก	1
2. ได้รับความเสมอภาคใน การทำงานทั้งในเรื่อง กฎระเบียบและความมั่นคงใน การทำงาน	7 (7.22%)	59 (60.82%)	18 (18.56%)	10 (10.31%)	3 (3.09%)	3.59	0.89	มาก	4
3. หน่วยงานได้ส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานเช่นการส่งเสริม ให้ศึกษาต่อการศึกษาอบรม	8 (8.25%)	65 (67.01%)	11 (11.34%)	10 (10.31%)	3 (3.09%)	3.67	0.89	มาก	3
4. การทำงานในหน่วยงานมี ความมั่นคงมาก	11 (11.34%)	63 (64.95%)	15 (15.46%)	7 (7.22%)	1 (1.03%)	3.78	0.78	มาก	2
ภาพรวม						3.75	0.70	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) โดยผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความเห็นว่างานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu =$
3.95) รองลงมาคือการทำงานในหน่วยงานมีความมั่นคงมาก ($\mu = 3.78$) หน่วยงานได้ส่งเสริมให้มี
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม ($\mu = 3.67$) และ
ได้รับความเสมอภาคในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย
น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านชีวิตส่วนตัว

ชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ชีวิตในครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตาทั้งครอบครัว	35 (36.08%)	45 (46.39%)	9 (9.28%)	8 (8.25%)	0 (0.00%)	4.10	0.88	มาก	1
2. มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรกหรืออ่านหนังสือ เป็นต้น	24 (24.74%)	61 (62.89%)	5 (5.15%)	5 (5.15%)	2 (2.06%)	4.03	0.84	มาก	2
3. พอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงานครอบครัวสังคมและเวลาเป็นส่วนตัว	24 (24.74%)	57 (58.76%)	6 (6.19%)	7 (7.22%)	3 (3.09%)	3.95	0.94	มาก	3
4. มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตัวเองหรือวางแผนอนาคตทางการศึกษาของบุตร	23 (23.71%)	48 (49.48%)	13 (13.40%)	11 (11.34%)	2 (2.06%)	3.81	0.99	มาก	5
5. รู้สึกว่าตัวเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	18 (18.56%)	62 (63.92%)	9 (9.28%)	7 (7.22%)	1 (1.03%)	3.92	0.81	มาก	4
ภาพรวม						3.96	0.72	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าชีวิตในครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตาทั้งครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.10$) รองลงมาคือ มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรกหรืออ่านหนังสือ เป็นต้น ($\mu = 4.03$) พอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงานครอบครัวสังคมและเวลาเป็นส่วนตัว ($\mu = 3.95$) รู้สึกว่าตัวเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ($\mu = 3.96$) และมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตัวเองหรือวางแผนอนาคตทางการศึกษาของบุตร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 3.81$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

นำเสนอการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ตามรายละเอียด ดังนี้ ผลปรากฏตามตารางที่ 15-20

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุ

แรงงูใจใน การปฏิบัติงาน	แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุ																	
	31-35 ปี (N = 6)	แปลความ	36-40 ปี (N = 16)	แปลความ	41-45 ปี (N = 36)	แปลความ	46-50 ปี (N = 9)	แปลความ	51-55 ปี (N = 24)	แปลความ	55-60 ปี (N = 6)	แปลความ						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ						
ปัจจัยงูใจ	3.52	0.28	มาก	3.99	0.33	มาก	3.83	0.48	มาก	3.82	0.44	มาก	4.10	0.33	มาก	4.27	0.30	มาก
ปัจจัยค่าจุน	2.86	0.80	ปานกลาง	3.72	0.73	มาก	3.39	0.55	มาก	3.32	0.55	ปานกลาง	3.93	0.37	มาก	4.05	0.31	มาก
ภาพรวม	3.12	0.60	ปานกลาง	3.83	0.54	มาก	3.69	0.51	มาก	3.53	0.47	มาก	4.00	0.32	มาก	4.15	0.25	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีอายุต่างกัน ภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี, 44-45 ปี, 46-50 ปี, 51-55 ปี และ 55-60 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง อายุ 31-35 ปี และ 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี, 44-45 ปี, 51-55 ปี และ 55-60 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้าราชการตำรวจทุกช่วงกลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุราชการ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอายุราชการ															
	1-10 ปี (N = 5)		แปลความ		11-20 ปี (N = 37)		แปลความ		21-30 ปี (N = 30)		แปลความ		31 ปีขึ้นไป (N = 25)		แปลความ	
	μ	σ			μ	σ			μ	σ			μ	σ		
ปัจจัยงใจ	3.42	0.17	ปานกลาง		3.86	0.37	มาก		3.95	0.50	มาก		4.12	0.34	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน	2.66	0.72	ปานกลาง		3.65	0.59	มาก		3.66	0.65	มาก		3.85	0.35	มาก	
ภาพรวม	2.96	0.51	ปานกลาง		3.74	0.48	มาก		3.78	0.57	มาก		3.97	0.31	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีอายุราชการต่างกันภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี, 21-30 ปี, และ 31 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยงใจของข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี, 21-30 ปี, และ 31 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่างอายุ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี, 21-30 ปี, และ 31 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา											
	มัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. (N = 24)		มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. (N = 56)		ปริญญาตรี (N = 11)		ปริญญาโท (N = 6)		แปลความ		แปลความ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
ปัจจัยจูงใจ	3.94	0.35	มาก	4.05	0.43	มาก	3.65	0.25	มาก	3.33	0.10	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.84	0.30	มาก	3.77	0.58	มาก	3.21	0.55	ปานกลาง	2.60	0.57	ปานกลาง
ภาพรวม	3.89	0.28	มาก	3.89	0.50	มาก	3.39	0.41	ปานกลาง	2.89	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจของข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. และปริญญาตรีซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส								
	โสด (N = 52)		แปลความ	สมรส (N = 87)		แปลความ	หม้าย/ หย่าร้าง (N = 5)		แปลความ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ปัจจัยจูงใจ	3.82	0.28	มาก	3.94	0.42	มาก	3.97	0.68	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.48	0.23	ปานกลาง	3.66	0.62	มาก	3.72	0.74	มาก
ภาพรวม	3.62	0.21	มาก	3.78	0.52	มาก	3.81	0.70	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/ หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจของข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/ หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/ หย่าร้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ					
	ชั้นประทวน (N = 84)		แปลความ	สัญญาบัตร (N = 13)		แปลความ
	μ	σ		μ	σ	
ปัจจัยจูงใจ	3.89	0.43	มาก	4.17	0.33	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.64	0.64	มาก	3.77	0.34	มาก
ภาพรวม	3.75	0.53	มาก	3.94	0.31	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีระดับชั้นยศต่างกันภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นประทวนและสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ

ต่างกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

แรงงูใจใน การปฏิบัติงาน	แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน											
	5,000- 10,000 บาท		10,001- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท					
	(N = 1)		(N = 34)		(N = 59)		(N = 3)					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
ปัจจัยงูใจ	3.80	0.00	มาก	3.84	0.41	มาก	3.99	0.44	มาก	3.75	0.30	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.74	0.00	มาก	3.50	0.72	มาก	3.76	0.52	มาก	3.22	0.72	ปานกลาง
ภาพรวม	3.79	0.00	มาก	3.64	0.57	มาก	3.86	0.47	มาก	3.44	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันภาพรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยงูใจของข้าราชการตำรวจที่มีรายอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยจึงนำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี รองลงมาคืออายุ 46-50 ปี อายุราชการระหว่าง 36-40 ปี รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. สถานภาพสมรส (คู่) ระดับชั้นยศชั้นประทวน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ผลศึกษาพบว่าแรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำสิปตำรวจหญิง ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก นั้นเนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวคู่กัน หากแรงจูงใจในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งอยู่ในระดับมากสาเหตุอาจเกิดขึ้นจากอีกปัจจัยหนึ่ง ดังจะสามารถอภิปรายแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการศึกษาเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร ป่าพะยอม ด้านปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจอยู่ในอันดับมากทุกประเด็น ไม่ว่าจะเป็นประเด็นความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งในประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้บังคับบัญชาและให้การสนับสนุนภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของข้าราชการตำรวจ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติเองด้วยว่าสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เข้าสู่เกณฑ์การพิจารณาหรือการสอบแข่งขันได้มากน้อยเพียงใด ถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติแล้วก็ตาม แต่ยังคงกลับมาปฏิบัติงานในลักษณะงานเดิมอีก เหตุผลเนื่องจากขาดแคลนบุคลากร หรือไม่อยากโยกย้ายไปต่างถิ่นห่างจากครอบครัว จึงทำให้แรงจูงใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานน้อยไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) ได้เสนอทฤษฎี ERG

โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้า และเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และความสำเร็จตามความคิด ทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเอง ซึ่งทฤษฎี ERG ได้สันนิษฐานอีกว่า ความต้องการระดับใดที่ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมด้านปัจจัยจูงใจ ประเด็นความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ และอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระเดช ใจวัศศิริ (2550) ที่ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย พูลเชื้อ (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านปัจจัยจูงใจ ประเด็นความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมากกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม มีพลังที่มากกระตุ้นให้มีความรู้สึกว่ายากทำงานให้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจอึดอึดใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ซึ่งอาจเกิดจากนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงานหรือนโยบายด้านระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก หรือเกิดจากสาเหตุที่มาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีสายงานการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศ ในสังคมไทย ผู้ที่มีลำดับชั้นยศที่เหนือกว่าย่อมได้รับความยอมรับนับถือมากกว่า ชั้นผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุน (Herzberg's Motivation Hygiene Theory or Herzberg's Two-factors Theory) ซึ่งกล่าวว่า เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ จนมีความพึงพอใจแล้ว ปัจจัยชนิดนี้จะกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทำให้อยากทำงาน ทำให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจ

ให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในประเด็นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในอันดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุน ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สมัย พูลเชื้อ (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านปัจจัยค่าจ้างในประเด็นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ สาเหตุอาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่ได้รับเงินเดือนเป็นประจำอยู่แล้ว และยังมีระเบียบปฏิบัติของข้าราชการตำรวจที่เอื้อให้มีความค้ำประกันด้านอื่น ๆ ตามสายงานอีกด้วย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงในการลงพื้นที่ ค่าเวร และอื่น ๆ แต่จากสภาพค่าครองชีพในปัจจุบันที่ค่อนข้างสูง อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว จึงทำให้ทั้งข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอมบางราย ต้องประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำสวนยางพารา และค้าขาย ทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม มีรายได้เสริมอีกทางหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2544, หน้า 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้นด้วย

และสาเหตุที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม ด้านปัจจัยค่าจ้างในประเด็นชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ นั้นอาจชีวิตในครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตาทั้งครอบครัว มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรกหรืออ่านหนังสือ เป็นต้น มีความพึงพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงานครอบครัวสังคมและเวลาเป็นส่วนตัว ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2544, หน้า 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (Total Life Span) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่เป็นเรื่องของโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมคณันั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุส จีนช้าง (2548) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับอายุต่างกัน มีระดับอายุราชการต่างกัน และมีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่มีประสพการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของสุระเดช ใจวัศริ (2550) ที่ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์เรามีปริมาณความต้องการไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่มากระตุ้นหรือสิ่งเร้า ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว จะเป็นตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละคน ดังเช่นผลการวิจัยในครั้งนี่ซึ่งพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นเนื่องจากคนในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยทำงาน เริ่มที่จะมีความมั่นคงทางความคิดมากขึ้น และเป็นวัยที่ต้องขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมไปถึงการขอความท้าทายในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ แต่มุมมองของข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้ ซึ่งมองภาพรวมในการบริหารงานของหน่วยยังไม่คล่องตัว เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น ศาล อัยการ ซึ่งเกิดทัศนคติในด้านลบกับหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ แต่ด้วยวัยนี้ต้องมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวและสังคมมากเช่นกัน จึงมีข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีน้อยกว่า ส่วนเงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือนมากแต่ภาระหนี้สินและภาษีสังคมก็มากตามรายได้ และความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานน้อยต้องอาศัยปัจจัยในการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยความสามารถเฉพาะตัว ยกเว้นในสายงานสอบสวนเท่านั้นที่มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในเรื่องงาน จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจในกลุ่มนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับน้อย ทั้งสองปัจจัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในดำเนินงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้ายและรองสุดท้ายของข้อคิดเห็นในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บังคับบัญชาควรแต่งตั้งคณะกรรมการออกนิเทศติดตามผลการดำเนินงานพร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชา
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในด้านการสร้างความตระหนัก มีความภาคภูมิใจถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับงานทุก ๆ งานในองค์กร
5. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในการบริหารและดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำได้เมื่อเจอปัญหาในทุกโอกาส
6. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
7. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายในการบริหารงานแบบครอบครัว หรือพ่อปกครองลูก และเน้นการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การดำรงชีวิตอย่างสมดุลของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน
8. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้สถานที่ทำงานมีความน่าอยู่น่าทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมาทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดทำแผนงานดำเนินงาน เช่น แผนรายเดือนหรือรายสัปดาห์เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของงาน และพร้อมทั้งดำเนินการตามแผน
2. คณะกรรมการควรออกติดตามประเมินผลการดำเนินงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำหากเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง
3. เสริมพลังให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไม่ว่างานในภารกิจใดอย่างเป็นธรรมชาติ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนชั้นยศ การพูดกล่าวสรรเสริญ ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณให้ผู้ร่วมงานคนอื่นรวมถึงประชาชนในพื้นที่ได้รับรู้ แต่ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเหตุที่เห็นสมควรแล้ว ควรมีการเสริมพลังด้านลบโดยการพิจารณาคำเนิการในด้านตรงกันข้ามกัน
4. จัดให้มีกิจกรรมเพื่ออ่อนร่ำลึก หรือปลุกใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นเกิดความตระหนัก มีความภาคภูมิใจถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ และมีความมั่นใจว่าอาชีพนี้มีความมั่นคง เช่น การจัดสัมมนาเชิญผู้ที่มีความสำเร็จในอาชีพตำรวจ หรือผู้ที่

มีอาชีพตำรวจหลังจากเกษียณอายุแล้วมีความสุขกับบั้นปลายของชีวิตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ การศึกษาดูงานในพื้นที่ที่มีความลำบาก หรือเสี่ยงภัยกว่า การส่งเสริมให้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่ สถาบันเป็นผู้จัด

5. มีการประชุม หรือสัมมนา หรือเวทีน้ำชา ในแต่ละเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน และเพื่อสร้างความรู้จัก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ ส่งเสริมให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน รวมไปถึงการมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ของหน่วยงานรวมถึงครอบครัวของทุกคน จัดกิจกรรม แข่งกีฬา จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านเพื่อรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานที่ ปฏิบัติ

8. ให้ปฏิบัติตามแนวทางสถานที่ทำงานนำอยู่มาทำงาน หรือ 5 ส เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้นำทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ป่าพะยอม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจไม่ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการทราบรายละเอียดต่าง ๆ และได้ข้อมูลอีกรูปแบบหนึ่ง เพิ่มขึ้น ควรใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และควรทำการวิจัยเชิง คุณภาพ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานของสถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ ซึ่งจะสามารถรับทราบ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติ พยัคคานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เซษฐสตูดิโอ.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2550). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จิรายุส จีนช้าง. (2548). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ราษฎร์บูรณะ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทานแรงงูใจกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2551). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
_____. (2539). จัดการแผนองค์การและบริหารการศึกษาแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2535). การศึกษากำลังขวัญและแรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ
ตำบลต่อการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- นิตากร สุชะกาตี. (2548). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บัญญัติ แสงดี. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง วรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยธิดา ตรีเดช. (2540). *ศัพท์การบริหารสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย ทร์พะยะประกา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรีนติ้ง เฮาส์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์อาร์ท.
- _____. (2540). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรีนติ้ง กรุ๊ป.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2537). *วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ชนบรรณการพิมพ์.
- วลิต โรจนภักดี. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วัฒนาศิริ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ชนัชการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

- สมัย พูลเชื้อ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุระเดช โจ้วศิริ. (2550). *ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรรัตน์ ขอดคำ. (2545). *แรงจูงใจของบุคลากรของศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หรรษา สุขกาล. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุทุมพร คำแก้ว. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & sons.
- Cronbach, L. J (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านซึ่งประกอบด้วย

1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ

1.2 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร

ป่าพะยอม ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงวิชาการส่วนบุคคล ดังนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด และข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

พันตำรวจโทหญิง สุทิพย์ นวลจันทร์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ (นับอายุเต็ม)

() 1. 25 -30 ปี () 2. 31-35 ปี

() 3. 36-40 ปี () 4. 41-45 ปี

() 5. 46-50 ปี () 6. 51-55 ปี

() 7. 56-60 ปี

2. อายุราชการ

() 1. 1-10 ปี () 2. 11-20 ปี

() 3. 21-30 ปี () 4. 31 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส.

() 3. ปริญญาตรี () 4. ปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

() 1. โสด () 2. สมรส

() 3. หม้าย/ หย่าร้าง () 4. แยกกันอยู่

5. ระดับชั้นยศ

() 1. ชั้นประทวน () 2. สัญญาบัตร

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ)

() 1. 5,000-10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท

() 3. 20,001-30,000 บาท () 4. มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

1. ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสำเร็จของงาน					
1. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน					
2. ท่านเป็นบุคคลประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด					
3. ท่านรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านรู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้รับจากการทำงาน					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
การได้รับความยอมรับนับถือ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น					
2. ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ					
3. ท่านรู้สึกพอใจในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่ท่านรู้จัก					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นที่ชื่นชมและมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1. หน่วยงานของท่านใช้หลักคุณธรรมอย่าง เคร่งครัดในการพิจารณาความคิดความชอบหรือ การเลื่อนตำแหน่ง					
2. ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่ท่านทำงานมี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า ข้าราชการตำรวจหน่วยอื่น ๆ					
3. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย					
4. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้า กว่าเดิม					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษา งาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือการอบรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
ลักษณะงานความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่					
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนช่วยทั้งใน การวางแผนและการลงมือปฏิบัติงานนั้น					
3. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีใช้งานในหน้าที่ ประจำ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและ ความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วย ตนเองอย่างอิสระ					
5. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อ					

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม

2. ปัจจัยค่าจูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานในลักษณะที่ได้ ทั้งงานและครองใจคน					
2. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ ๆ					
3. ท่านมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัว ผู้บังคับบัญชาของท่านมาก					
4. ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมใน การมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
5. เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหา ส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน ท่าน สามารถเดินไปเคาะประตูห้องผู้บังคับบัญชา แล้ว ปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ได้					
นโยบายการบริหาร					
1. ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของ หน่วยงานของท่าน เพราะทำให้การปฏิบัติงาน คล่องตัว					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมา ปฏิบัติได้จนบรรลุผล					
4. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานมักมี การเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ท่านเกิด ความสับสนในการปฏิบัติ					
5. หน่วยงานของท่าน ได้กำหนดนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สภาพการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกว่ารบรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางของใช้ให้มีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย					
3. ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
4. สภาพการทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมรับผิดชอบ					
5. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการรักษาความสะอาดอาคารและสถานที่ต่างของหน่วยงาน					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาของท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. เพื่อร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
3. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
4. ท่านมีเวลาในแต่ละวันเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในเรื่องการทำงาน					
5. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้น ๆ ไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
เงินเดือน					
1. เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
3. หน่วยงานได้จัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมต่าง ๆ แก่ท่านตามสมควร					
4. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ					
ความมั่นคงในงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
2. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม					
4. ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงมาก					
ชีวิตส่วนตัว					
1. ชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตาทั้งครอบครัว					
2. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรกหรืออ่านหนังสือ เป็นต้น					
3. ท่านพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัวสังคมและเวลาเป็นส่วนตัว					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ชีวิตส่วนตัว					
4. ท่านมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต ของตัวเองหรือวางแผนอนาคตทางการศึกษาของ บุตร					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณท่านเองมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					