

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Job Motivation of the Commission Officers of the Mobile Patrol Police

in Metropolitan Patrol and Special Operation Division

Metropolitan Police Bureau

จุฑาทิพย์ พันธุ์ฝึก

Chuthathip Puntufak



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2546

ISBN 974-655-190-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**Job Motivation of the Commission Officers in the Mobile Patrol Police
in Metropolitan Patrol and Special Operation Division, Metropolitan Police Bureau**

Chuthathip Puntufak



(1915)

ACC NO. T 107163

DATE RECEIVED. 5 Nov. 2550

CALL NO.

OM
OM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements 19235
for the Master of Arts in Organizational Management 2546

Graduate School

Sripratum University

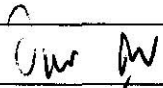

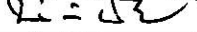
2003

ISBN 974-655-190-6

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล
Job Motivation of the Commission Officers in the Mobile Patrol Police
in Metropolitan Patrol and Special Operation Division,
Metropolitan Police Bureau.

นักศึกษา นาง จุฬาทิพย์ พันธุ์ฝึก
หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ
คณะ บัณฑิตวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษา คร. นิตินัย คั่นพานิช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ	
ดร. อมร อугสุวรรณ		ประธาน
รศ. ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี		กรรมการ
ดร. นิตินัย คั่นพานิช		กรรมการ

ผลการสอบ ผ่าน..... ไม่ผ่าน

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ ...15..กันยายน..2546.... เวลา 18.00 น

สถานที่สอบ...มหาวิทยาลัยศรีปทุม..

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสถียร ไชยพัทธ์ ศรีวะรัมย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 29 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2546

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
นักศึกษา	นาง จุฑาทิพย์ พันธุ์พัก
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. นิตินัย ตันพานิช
ระดับการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2546

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 จำนวน 199 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และสถิติทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครอง บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะทางประชากรนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่าง ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน แต่แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title : Job Motivation of the Commission Officers of the Mobile Patrol Police
in Metropolitan Patrol and Special Operation Division ,
Metropolitan Police Bureau

Student : Mrs. Chuthathip Puntufak

Thesis Advisor : Dr. Nitinai Tanphanich

Level of Study : M.A. (Organization Management)

Faculty : Graduate School Sripatum University

Year : 2003

Abstract

The purpose of the research was to study the motivation level in working, the relations between motivational factors and hygiene factors in 191 Mobile Patrol Unit. The sample groups were 199 cause of 191 mobile patrol officers. The instrument of data collection was a 5 rating scale questionnaire, and statistics for data analysis were percentages, means also by t-test, analysis of variance and chi-square.

The result found that the motivation in working of 191 mobile patrol officials was middle level. The significant relationship motivational factor in working was .05 level, that was, the factor of types of work, obedience, success, responsibility and the progression, and the hygiene factors; the policy and administration, managing techniques, the relations between employer and employees, and working. For Working emotion, when compared to working population, it found that there was no statistical difference of ranking, working age, and earning but significant different of education in .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นผลมาจากการได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ อาจารย์ ดร. นิตินัย ตันพานิช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และที่สำคัญขอขอบคุณ ร.ต.อ.ศักดิ์สิทธิ์ พันธุ์พัก ตามี และครอบครัว ที่เป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และรำลึกในพระคุณอย่างสูงต่อบิดามารดา คณาจารย์ ที่ ๆ ทุกคน ตลอดจนผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกท่าน ซึ่งได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน กำลังใจ กำลังความคิด อันนำมาซึ่งความสำเร็จครั้งนี้

นาง จุฑาทิพย์ พันธุ์พัก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิด	3
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ข้อตกลงเบื้องต้น	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของแรงจูงใจ	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	24
ประชากร	24
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	28
ลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191	28
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191	29
การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191	41
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	43
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการวิจัย	49
อภิปรายผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถาม	62
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ และ แบบสอบถาม	63
ภาคผนวก ค โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาล	71
ประวัติผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากร 28
2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านลักษณะของงาน 29
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในด้านการยอมรับนับถือ 30
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน 31
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในด้าน ความรับผิดชอบงาน 32
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 33
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในด้านนโยบายการบริหาร 34
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 35
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 36
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 37
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสภาพการทำงาน 38

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของปัจจัยหัวใจ และปัจจัยคำจูนในด้านต่าง ๆ	39
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191	40
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 จำแนกตาม ชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน	41
15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหัวใจด้านต่าง ๆ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดเป็นขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับความสนใจอย่างมากทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐบาลนั้นอาจกล่าวได้ว่าคนถือเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administration Resources) ที่สำคัญที่สุด การบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือองค์กรเอกชน มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 1) คนหรือบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร ดังนั้นในการบริหารงานขององค์กรบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการบริหาร หน่วยงานใดถ้าบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะสามารถเสริมสร้างปัจจัยในการบริหารงานอื่นๆขึ้นได้เอง การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สงบเรียบร้อยและก่อให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชน ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงถือเป็น นโยบายสำคัญในอันที่จะส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

ในภาวะปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นวิธีการสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐนำมาดำเนินการเพื่อแก้ไขการขาดแคลนกำลังคน อันเกิดจากการมีนโยบายและมาตรการในการจำกัดอัตราการเพิ่มจำนวนข้าราชการในขณะที่มีปริมาณงานมากขึ้น เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้สูงขึ้น เป็นการทดแทนข้อจำกัดด้านปริมาณดังกล่าว และแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเท พลังทั้งทางกายใจ ตลอดจนสติปัญญาให้แก่งาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายนั้น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการตำรวจ เพราะตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่าง

จากอาชีพอื่น โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งถือเป็นหัวใจของงานตำรวจ ทั้งนี้เพราะงานตำรวจเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับพันธุกรรมกับประชาชนตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ : 2526) เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมในการทำงาน ตลอดเวลา และการตรวจท้องที่โดยตำรวจสายตรวจนั้น นับเป็นวิธีการด้านหนึ่งของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยตรวจตราลาดตระเวนสังเกตการณ์ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตท้องที่ ระวังเหตุร้าย ตลอดจนจับกุมบุคคลที่กระทำผิดกฎหมาย ถ้าพื้นที่ใดไม่มีตำรวจออกตรวจตราพื้นที่นั้นจะมีโอกาสประกอบอาชญากรรมสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อมีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจสายตรวจ 191 จะต้องรีบไปดำเนินการระงับเหตุที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ 191 ถือเป็นบุคคลแรกที่สามารถไปยังสถานที่เกิดเหตุก่อนใคร ภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนับว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นงานที่จะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หากว่าประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไม่เป็นผลหรือต่ำลง การป้องกันปราบปรามก็จะต่ำลงไปด้วย ข้ายังอาจโยงไปถึงขวัญของประชาชน ซึ่งจะทำให้ประชาชนขาดความมั่นใจต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองในสังคม (สุวัฒน์ คันติมาสน์ 2541, น. 25)

ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 เป็นข้าราชการอยู่ในสังกัดของกองกำกับการสายตรวจ ซึ่งเป็น 1 ใน 6 ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล นับเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใกล้ชิดประชาชนหน่วยงานหนึ่ง ตำรวจสายตรวจ 191 นี้เป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีของประชาชน เพราะเมื่อใดที่ประชาชนมีเหตุเดือดร้อนก็ต้องโทรศัพท์เข้าศูนย์วิทยุ 191 และตำรวจสายตรวจหน่วยนี้เอง ที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติการดำเนินการช่วยเหลือประชาชนเป็นหน่วยแรก ภารกิจของตำรวจหน่วยนี้ ถ้าพิจารณาตามความเป็นจริงแล้วเป็นงานที่หนัก เพราะข้าราชการตำรวจทุกนายที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความพร้อมทุกด้าน เมื่อได้รับการแจ้งเหตุแล้วจะต้องรีบไปที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุดเท่าที่สามารถทำได้

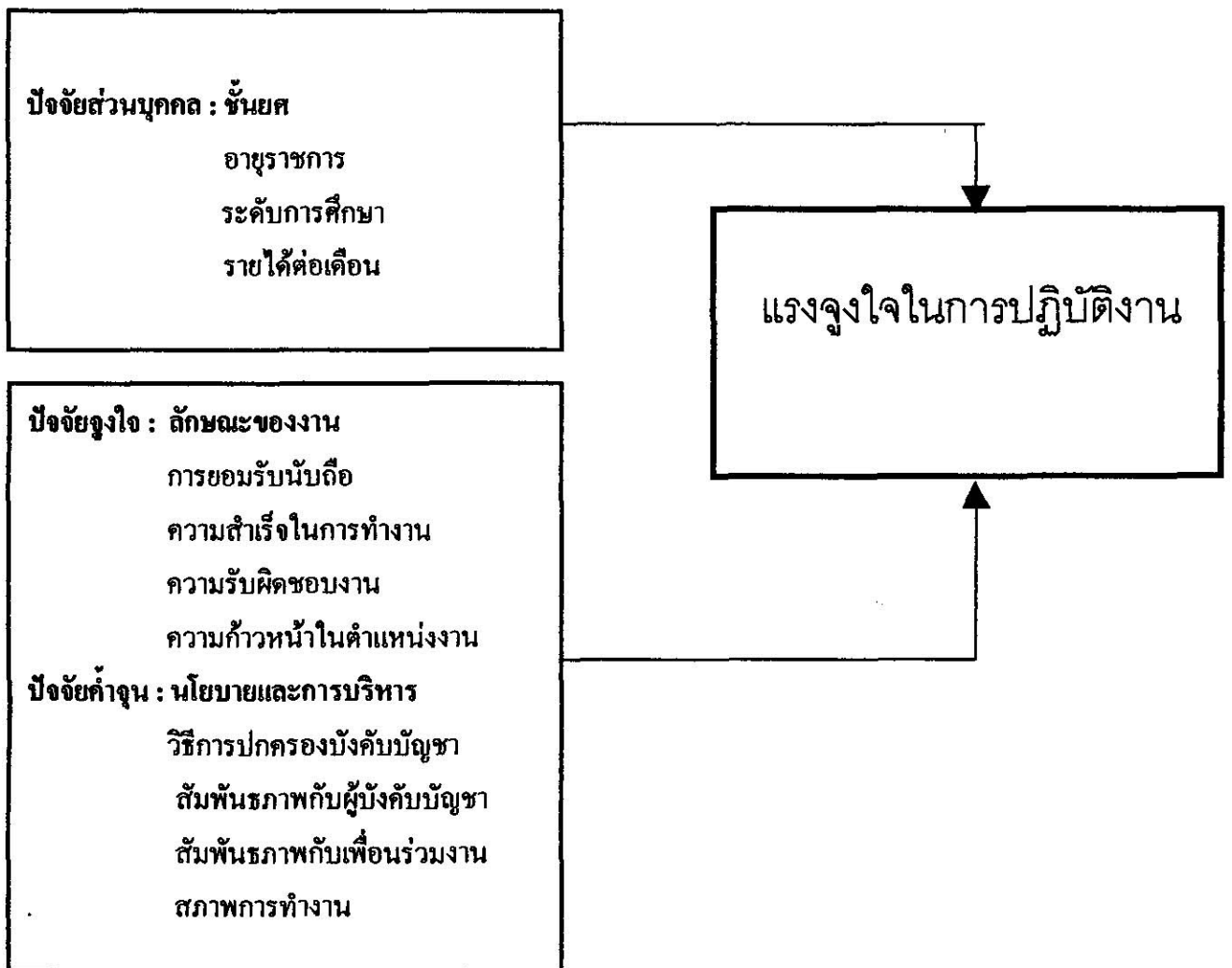
ผู้ศึกษาในฐานะนักศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งเป็นประชาชนคนหนึ่งซึ่งมิได้จัดอยู่ในกระบวนการยุติธรรมแต่ประการใด แต่ทว่าได้สังเกตเห็นความสำคัญและสนใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งมีภารกิจหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม บำบัดทุกข์บำรุงสุข ตลอดจนให้บริการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชน ตลอดจนต้องปฏิบัติงานออกตรวจท้องที่ในเขตรับผิดชอบของตนตลอด 24 ชั่วโมง

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ซึ่งการศึกษานี้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนนุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้ ปัจจัยงูใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
2. เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงงใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 191 อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
4. ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. รายได้ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ตอบแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์ ใจจริง และตามความเป็นจริงทุกประการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นเพื่อให้เกิดพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแสดงการกระทำกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสายตรวจ 191

ชั้นยศ หมายถึง ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่บรรจุเข้ารับราชการ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนหมายถึงข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มียศตั้งแต่พลตำรวจถึง นายดาบตำรวจ ในสังกัดกองกำกับการสายตรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

อายุราชการ หมายถึงระยะเวลาที่เข้ารับราชการตั้งแต่ได้รับการบรรจุจนถึงปีปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับจากสถาบัน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง รายได้สุทธิที่ได้รับเป็นเงินเดือนก่อนหักค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ได้แก่ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง รวมทั้งรายได้ของภรรยาต่อเดือน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท ตั้งแต่ 9,000-15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท

ปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารวิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจัดการบริหารบุคคล แก่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของ “แรงจูงใจ” (The Meaning of Motivation)

คำจำกัดความของแรงจูงใจได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้อย่างกว้างขวาง ในหน่วยงานที่ต้องการใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหารก็ให้คำจำกัดความไปตามที่ตนปรารถนา ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงขอรวบรวมคำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ให้ความหมายแรงจูงใจคือ ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ

สฤต สันติเมทนีดล และคณะ (2529) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าคือ สิ่งที่ทำให้คนมีความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติงานและทำงานอย่างเต็มที่

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529:120) แรงจูงใจหมายถึงสิ่งเร้าใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ แรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ

เอ็ด สารภูมิ (2529 : 65) แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยการกระทำต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะ

อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และสิ่งที่ทำให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่จะได้รับรางวัล

ศิริวรรณ เสรวิรัตน์ (2530 : 150) แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 236) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การชักนำหรือการเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม

Beach D.S. (1965:379) แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่ได้รับ

Flippo E. B. (1966 : 289) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นเร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกร่างกายใน เป็นพลังมีอาการเร่งเร้า หรืออาการเคลื่อนไหวที่บ่งการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้นด้วยวิธีการเชิงปฏิสัมพันธ์หรือเชิงบวก เช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจและด้วยวิธีการเชิงลบ เช่น การดำเนินการบังคับให้ทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นต้น

Kogan J. and Havemann E. (1980) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคน อันเกิดจากความต้องการ (need) พลังกดดัน (drive) ความปรารถนา (desires) ที่ผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ การจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะความแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนด้วย

Cribbin J.J. (อ้างในสุวัฒน์ ตันติมาสน์ : 2541) แรงจูงใจหมายถึง “ เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางกายภาพ (Physial Income) จากผลงานของคนเพิ่มมากขึ้นด้วยแรงจูงใจ ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากแรงจูงใจน้อยลงความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย ”

Scherhorn J.G. & Osborn R.N. (1985 : 152-186) แรงจูงใจเพื่องาน (Motivation to work) ว่าเป็นตัวเน้นถึงพลัง (Force) ที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการ ไปสู่ และ

ความคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงาน (Work effort) มิใช่ผลของงานที่ทำ (Work Performance)

จากคำจำกัดความที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่าเป็นแรงกระตุ้นหรือเร้าในอินทรีย์ให้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

คนถือเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administration Resources) ที่สำคัญที่สุด การที่จะให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการกระทำนั้น ๆ ซึ่งก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจนั้นก็คือแรงจูงใจนั่นเอง

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954 : 153-158) กล่าวว่า มนุษย์เรามีสัญชาตญาณโดยธรรมชาติ ที่จะค้นหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ ถึงแม้คนอื่นจะมองไม่เห็นก็ตาม ความสามารถของมนุษย์ที่จะพัฒนาตนเองนี้เปรียบเสมือนกับเมล็ดพืช ซึ่งอาจจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมที่จะเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ก็สามารถมีชีวิตอยู่ได้และเจริญต่อไป ชีวิตคนเราจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐานก่อนแล้วจึงตอบสนองความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไป โดยมีการจัดลำดับความต้องการดังนี้

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำไปความต้องการขั้นสูง
2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่
3. เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนที่และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังกล่าวนี้ มาสโลว์ได้กล่าวถึงความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่า ถ้าหากมนุษย์มีความต้องการและหากได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งมาสโลว์ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ระดับคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการให้เกิดความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการความรัก และการยอมรับในสังคม (Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและอยู่ร่วมกัน ได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับในความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ได้แก่ ความต้องการที่จะอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการที่จะดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์การ เป็นต้น

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้ ก็คือบุคคลจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นที่แตกต่างกันไป และความความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการสนองความต้องการในลำดับนั้น ๆ

2.2.2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 :111) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth) Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง โดยความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกัน

Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน
3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.2.3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฮอรัซเบิร์ก

Herzberg ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory (Herzberg 1959 : 60) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสองปัจจัย Two Factors Theory of Motivation คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยนี้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงาน

สำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและความปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ปัจจัยนี้นับว่ามี ความสำคัญมากที่สุด

1.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้ บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูป ของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึงลักษณะงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์ กับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย งานที่ต้องใช้ประติษฐ์คิด ค้นหาลองใหม่ ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบ หมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอำนาจในการ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจ ตราหรือควบคุมมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้ สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มความเจริญก้าวหน้าใน การทำงานด้วย

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็น ปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน (Policy and Administration) หมายถึงแนวทางในการ ปฏิบัติงานและกระบวนการบริหารเพื่อปฏิบัติงานนั้น

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนิน งาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึงความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

2.5 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ท่าเลที่ตั้ง อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและปริมาณงาน

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (อ้างใน ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ, 2541:116-117) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการนี้เป็นสิ่งที่ต้องแสวงหาโดยอาศัยชีวิต การเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม และการที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงบุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึงบุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) หมายถึงบุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณการแข่งขัน หรือสถานการณที่มุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการทั้ง 3 ชั้นนี้ จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานถ้ามีความต้องการชั้นสูง ก็ จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น พบว่าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยหรือความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้บุคคลกระทำการด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นและเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Barnard (อ้างใน ธนวัฒน์ ตั้งเจริญวงศ์ : 2539) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่

7 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วยเงิน วัตถุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับการมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพ วัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจทำได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว
4. ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์กรจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานการมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคงการกินคืออยู่ดี

มนูญ คณะวัฒนา (2539 : 66) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความตุงในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วยความมั่นคงในการจ้าง ความรู้สึกเป็นที่ต้องการขององค์กร ความรู้สึกที่มีความมั่นคงเป็นเหตุผลที่สำคัญในการชอบงานซึ่งเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 โอกาสในความก้าวหน้า
 - 1.2 ปราศจากความตึงเครียด (Tension) และความกดดัน (Pressure) ทางอารมณ์
 - 1.3 ได้รับการยอมรับ
 - 1.4 ได้ทำงานตามสายงานที่ตนมีความสามารถจากการฝึกอบรม หรือ ได้ศึกษาเล่าเรียนมา

งานตามเนื้อแท้ของมันเองก็มีความสำคัญต่อความพอใจ คนส่วนใหญ่มีอาชีพและทักษะระดับสูงมักชอบงานของคน เพราะงานนั้นท้าทายและกระตุ้นเขาอย่างแท้จริง

2. ตังคม ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Need of belonging) และสังคมนยอมรับ (Social approval) เท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความสุข(Pleasantness) จากการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางสังคมและได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากหัวหน้าหรือผู้จัดการอีกด้วย(Good treatment)

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึงการรับส่งข่าวสาร การให้และการรับคำสั่ง การทำรายงาน รวมถึงการฟัง การรับข้อเสนอและการอธิบายอีกด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึงการกระทำที่อยู่ตรงข้ามกับการหันหลังให้หรือการเพิกเฉย ละเลย

4. บุคลิกภาพ หมายถึงการศึกษาดี ยืดหยุ่น และมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางสุขภาพจิต (Mentally healthy family) ผู้ที่พบความสำเร็จจะมีสภาพที่แท้จริงและเป้าหมายของตนเอง ตรงข้ามกับคนไม่พอใจในงานที่คนทำอยู่ มักจะเป็นคนแข็งกระด้าง มีอุปทาน คือยึดมั่นถือมั่น ดายตัว (Rigid) ไม่ยืดหยุ่น และในการเลือกเป้าหมายจะไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง เขาไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้มักจะพึ่งคนอื่น ดำเนินตนเองเกี่ยวกับวิถีชีวิตในอนาคต และชีวิตโดยทั่วไปจะไม่มีความสุข เขามักจะไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่พอใจในตนเองอีกด้วย

Chioselli (อ้างใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ 2533: 13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupation level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม (Social Status) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น
3. อายุตามความคิดเห็นของ Chioselli ผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำปีและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

Van Dersal กล่าวว่า ปัจจัยที่มุ่งใจให้ปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

และยังมีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพอใจในการทำงานนั้น ๆ อีก ซึ่ง William R. Van Dersal (อ้างใน ธนวัฒน์ ตั้งเจริญวงศ์ : 2539) เห็นว่า ได้แก่สิ่งต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีดังต่อไปนี้

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลปรากฏว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนในด้านปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

อารีรัตน์ หิรัญโต (2532) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆของแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ (2532) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่สืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ อายุ รายได้ ชันยศ และการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับอายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมชาติ ชูเชิด (2536) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โอภาส ยศปิยะเสถียร (2536) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2 ในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยเฉลี่ยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า

ด้านความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ และด้านความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในด้านปัจจัย
 คำจูน พบว่า โดยเฉลี่ยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี
 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อ
 สภาพการทำงาน ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สุพจน์ วีระพงษ์สุชาติ (2537) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
 ประทวน สังกัดกองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้น
 ประทวน-พลตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจทางหลวง 1-5 กองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวงมีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานในปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้าราชการ
 ตำรวจระดับชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจทางหลวง 1-5 กองกำกับการ 3 กองตำรวจทาง
 หลวง มีความพึงพอใจในปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน วิธีการบังคับ
 บัญชาและนโยบาย และการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือน และ
 ผลประโยชน์เกื้อกูล

สมพล วงศ์ศรีสุนทร (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 กองปราบปรามจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม
 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานแล้ว
 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบาย
 และการบริหารองค์การ รองลงมาด้านรายได้และสวัสดิการ

สายฝน สกฤตเจริญ (2540) ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
 นโยบายและแผนงาน สำนักงานนโยบาย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า
 แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่
 ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
 ส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ
 แผน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เพศและสถานะภาพสมรสไม่มีความ
 สัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงาน ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการ
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ศานิต โกมลวณิช (2540) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคน
 เข้าเมือง ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ตามปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความก้าวหน้า

ไตรรงค์ ศิวพรรณ (2541) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ผลการศึกษาปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต้องการให้มีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างๆ ได้แก่ การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจ เพิ่มอัตราค่าล่วงเวลาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และควรจัดให้มีการอบรมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง

บูรณินทร์ ศิริโพธิสมพร (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ของครอบครัวต่อเดือน กองกำลังการที่สังกัด และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ไม่มีความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญและการจูงใจในการทำงานที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ได้มี 6 ตัวแปร คือ (1) การบริหารและนโยบายการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงาน (2) ความมั่นคงในงาน (3) ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน (4) ผลตอบแทน (5) โอกาสก้าวหน้า และ (6) ลักษณะงาน และหากแยกศึกษาตามกองกำลังการที่สังกัดแล้วพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้

จิตลดา พัดเย็น (2543) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ พบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาภาพรวมแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ พบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาแรงงูใจที่แยกย่อยแต่ละด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจที่มีทิศทางทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ในส่วนที่มีทิศทางสอดคล้องกับสมมติฐาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างยศกับแรงงูใจด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายด้านการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงงูใจด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับแรงงูใจด้านสภาพการทำงาน สำหรับส่วนที่มีทิศทางไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแรงงูใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับแรงงูใจด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับแรงงูใจด้านความก้าวหน้าและด้านการปกครองบังคับบัญชา

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์(2543) ทำการศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล พบว่า แรงงูใจภายนอกในการปฏิบัติงานเรียงจากน้อยไปหามาก คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การสอนงานและการควบคุมดูแลนโยบาย และการบริหารงานและเงินเดือน ส่วนแรงงูใจภายในในการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความรักในงาน ความสัมฤทธิ์ผล ความเจริญเติบโตในงาน และการยอมรับนับถือ

Dessler (1983) ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านหนึ่ง กำหนดว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับอายุมีลักษณะเป็นรูปตัวยู เมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ ๆ ความพึงพอใจจะมีระดับสูงสุด และจะค่อย ๆ ลดลงจนกระทั่งเมื่อคนเริ่มเข้าสู่วันอายุ 30 ปี เศษ มันจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก และพบว่าผู้ที่มีอายุมาก จะมีความพึงพอใจมากกว่าหนุ่มสาว ซึ่งผู้ที่มีอายุตัวมากก็คือ ผู้ที่เกิดก่อนและสามารถเข้าทำงานได้ก่อน จึงอาจจะถือได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุงาน อายุราชการมากตามไปด้วย

Dann (1990) ได้ศึกษาความพึงพอใจและแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในระดับผู้จัดการในโรงเรียนราชการและเอกชน ผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงในงานมีผลต่อแรงงูใจและความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และครึ่งหนึ่งของการ โอนย้ายตำแหน่งงานมีผลมาจากอายุงาน

Nikitenko (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนครูในโซเวียต พบว่า ไม่ได้มีส่วนทำให้ครูทำงานเพิ่มขึ้นและยังยืนยันว่าครูที่ดีจะทำงานหนัก เพราะว่ามีใจรักในงานไม่ได้ทำงานหนักเพราะเงิน

Jacobs (1998) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจส่วนบุคคลของพนักงานใน Kentucky พบว่า อายุการทำงานมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

Ellis and Rosalie (1999) ได้ศึกษาการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานบริการประเภทอุตสาหกรรมการเดินเรือ เมื่อมีการให้รางวัล จำนวน 96 คน โดยใช้กรอบทฤษฎีของวรูม และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับความมั่นคงปลอดภัย ผู้ร่วมงานและลักษณะการบริการต่อสังคม ส่วนด้านผลตอบแทน นโยบายและการดำเนินงานขององค์กรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

Guthrie (1999) ได้วิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจ ความพึงพอใจและผลผลิตในการทำงานของพนักงานและผู้บริหารใน Las Vegas โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านแนวคิดของตัวแปรการจูงใจ และปัจจัยสุขนามัยระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบความแตกต่างของตัวแปรด้าน แนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมทั้งผู้บริหารและพนักงานชายและหญิง

Lu (1999) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดในงานและความเบื่อหน่ายของพนักงานในไต้หวันที่ทำงานในธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ธุรกิจบริการ ธุรกิจอุตสาหกรรม และธุรกิจการค้าและพาณิชย์ รวมจำนวน 600 คน โดยแรงจูงใจใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของเฮอร์เบิร์ก ใช้การวิเคราะห์แยกเป็นด้านสุขภาพจิต และด้านความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนจากสถาบันครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอาการทางจิตใจ อาการทางจิตใจไม่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจ ผู้วิจัยกล่าวว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับแรงจูงใจภายนอกสามารถทำนายอาการทางร่างกายได้ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการขาดแรงจูงใจภายใน และความสุขุมรอบคอบในงานสามารถทำนายความวิตกกังวลได้ ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมมีผลต่อแรงจูงใจภายนอกของพนักงานเป็นอย่างมาก

Antonioni (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของผู้จัดการระดับกลาง โดย 58 % เป็นการศึกษาจากหน่วยงานผลิต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ 10 ประการที่สำคัญ คือ

1. การให้ความเคารพนับถือ
2. การให้ความไว้วางใจระหว่างผู้จัดการ
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ

4. ความผ่อนคลายในการทำงาน
5. การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง
6. การทำให้มีความรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ
7. ผู้บริหารระดับสูงให้ความตระหนักและรับทราบในเรื่องผลของงาน
8. มีความยุติธรรมในการให้รางวัล/สิ่งตอบแทนการทำงาน
9. การแสดงความยินดีเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
10. เปิดโอกาสให้รับงานพิเศษ

Gerald (2000) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของพนักงานจากหน่วยงาน 65 แห่ง โดยใช้เครื่องมือของ Nelson (Nelson's short list) ผลการศึกษาได้สรุปวิธีการจูงใจหลัก 10 ประการ ดังนี้

1. ขอบคุณ/ชมเชยพนักงานอย่างจริงใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี
2. แบ่งเวลาสำหรับพบและรับฟังสิ่งต่าง ๆ จากพนักงานหากเขาต้องการ
3. จัดให้มีผลย้อนกลับจากผลการทำงานของบุคคลในแผนกและองค์กร
4. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สนับสนุนความคิดริเริ่มของพนักงาน
5. แจ้งให้พนักงานทราบว่าองค์กรมีรายได้จากสิ่งใด กลยุทธ์การแข่งขันทางการตลาด และบุคคลเหมาะสมกับแผนงานอย่างไร
6. ให้โอกาสพนักงานในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน
7. การยอมรับ การให้สิ่งตอบแทนหรือรางวัล และการเลื่อนตำแหน่งงาน
8. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของในงาน
9. ให้โอกาสการเรียนรู้งานใหม่ ๆ โดยแสดงให้เห็นว่าพนักงานจะมีส่วนช่วยให้องค์กร

บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร

10. ฉลองความสำเร็จขององค์กร หน่วยงาน/แผนก หรือรายบุคคล รวมทั้งให้เวลากับกิจกรรมต่าง ๆ และการสร้างขวัญกำลังใจ

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) มาเป็นหลักในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 เนื่องจากเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมเนื้อหาอย่างกว้างขวาง และให้ความสนใจในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร รวมทั้งอธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของ

บุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผู้ศึกษาไว้อย่างมากมายมาประกอบในการคัดเลือกตัวแปรที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจทุกคนที่ปฏิบัติงานในกองกำกับการสายตรวจ 191 จำนวน 393 คน สุ่มตัวอย่างประชากรมาศึกษาจำนวน 200 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย หาขนาดตัวอย่างจากตารางของ TARO YAMANE ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (ภาคผนวก ค.)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาเรียบเรียงสรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย แล้วนำไปสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่หนึ่ง แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ข้อเกี่ยวกับ ชันยศ อาวุธาการ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่อเดือน

ตอนที่สอง แบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) (รายละเอียดในภาคผนวก ก.)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับข้าราชการตำรวจกองร้อยที่ 5 หน่วยอรินทราช 26 ที่ไม่ใช่งานราชการในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 ราย เพื่อศึกษาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการ โดยผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้กำกับการกองกำกับการสายตรวจ 191 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรด้วยตนเอง และขอให้ประชากรส่งคำตอบคืนมายังผู้วิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวนทั้งสิ้น 199 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.5 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical Package For The Social Sciences) โดยใช้สถิติดังนี้

1. การใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) ซึ่งจะระบุค่าของข้อมูลเป็นร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
 - 2.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 หาค่าอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจ โดยกำหนดให้มีคะแนน (Unit Weight) ดังนี้

ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ใช้สูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จำแนกระดับแรงงใจเป็น 5 ระดับ โดยมีช่วงห่างเท่า ๆ กัน ดังนี้

คะแนน	ความหมายของระดับแรงงใจ
1.00 – 1.79	น้อยที่สุด
1.80 – 2.59	น้อย
2.60 – 3.39	ปานกลาง
3.40 – 4.19	มาก
4.20 - 5.00	มากที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะข้อมูลส่วนตัวที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่แบ่งมากกว่า 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษานี้นำเสนอผลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่ใช้เป็นตัวอย่าง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนด้านต่างๆ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

4.1 ลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

ลักษณะทั่วไปของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่ใช้เป็นตัวอย่าง ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ชนยศ		
ชั้นประทวน	191	96.0
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.0
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	6.5
5 ปีขึ้นไป	186	93.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	116	58.3
ปริญญาตรี	78	39.2
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.5
รายได้		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	101	50.8
9,001-15,000 บาท	89	44.7
มากกว่า 15,000 บาท	9	4.5
รวม	199	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่มีชั้นยศอยู่ในระดับชั้นประทวนคิดเป็นร้อยละ 96.0 มีเพียงร้อยละ 4.0 เท่านั้นที่เป็นชั้นสัญญาบัตร ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.5 มีเพียงร้อยละ 6.5 เท่านั้นที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 58.3 ระดับปริญญาตรีร้อยละ 39.2 ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้น สำหรับรายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้ ร้อยละ 50.8 มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท ร้อยละ 44.7 มีรายได้ระหว่าง 9,001 – 15,000 บาท ส่วนที่รายได้มากกว่า 15,000 บาทนั้นมีเพียงร้อยละ 4.5

4.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ของข้าราชการตำรวจ 191 ประกอบด้วย ทั้งหมด 10 ด้าน คือ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ศึกษาทั้งในภาพรวมของแต่ละด้านและรายชื่อดังตารางจำแนกตามด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 191 ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกหรือยานพาหนะในการปฏิบัติงาน	3.69	0.99
มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.90	0.78
ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.64	0.96
งานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่ชอบและช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.96	0.78
รวม	3.80	0.67

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่ชอบและช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาเป็นเรื่อง มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 191 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชย	3.72	0.86
หน่วยงานเป็นที่รู้จักและยอมรับจากประชาชนและสังคม	4.01	0.78
หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคม	4.04	0.73
รวม	3.92	0.64

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ 191 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มคือ หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาเป็นเรื่อง หน่วยงานเป็นที่รู้จักของสังคมและประชาชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ 191 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.78	0.80
ได้มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน	3.84	0.75
เมื่องานมีปัญหาสามารถแก้ไขจนทำให้งานสำเร็จได้	3.90	0.74
รวม	3.84	0.66

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทีละข้อพบว่าทุกๆ ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่องานมีปัญหาสามารถแก้ไขจนทำให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมา เป็นได้มีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ 191 ด้านความรับผิดชอบงาน

ด้านความรับผิดชอบงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ	3.79	0.89
หน่วยงานให้อิสระอย่างเต็มที่ในการกำหนด วิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.40	0.86
ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.88
รวม	3.57	0.73

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเท่ากับ 3.57 อยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญมีค่าเท่ากับ 3.79 รองลงมาเป็นเรื่องผู้บังคับบัญชา
มอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 3.52 และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
หน่วยงานให้อิสระอย่างเต็มที่ในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.45	0.90
หน่วยงานเปิด โอกาสให้ให้เข้ารับการอบรมหรือ สนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ	3.61	0.90
ผู้บังคับบัญชาให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตาม ความสามารถและความถนัด	3.57	0.77
รวม	3.54	0.72

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านความก้าวหน้ามีค่าเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานเปิด โอกาสให้เข้ารับการอบรมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาเป็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความถนัดมีค่าเท่ากับ 3.52 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบมีค่าเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ สายตรวจ 191 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การบริหารงานตลอดจนการปริมาณ งานมีความเหมาะสมดี	3.53	0.90
นโยบายการบริหารมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย	3.60	0.88
การมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.54	0.90
รวม	3.56	0.78

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของตำรวจ 191 ด้าน
นโยบายและการบริหารงานมีค่าเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าทุกข้อมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ นโยบายการบริหารมีความชัดเจนและเข้าใจ
ง่าย มีค่าเท่ากับ 3.60 รองลงมาเป็นเรื่องการมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 3.54 ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการบริหารงานตลอด
จนการปริมาณงานมีความเหมาะสมดีมีค่าเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญช่วยปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.87
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.45	0.94
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.55	0.88
รวม	3.55	0.75

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ 3.64 รองลงมาเป็นเรื่องผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมมีค่าเท่ากับ 3.55 ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทร ต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.86
ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนม และปฏิบัติตัวเป็นกันเอง	3.60	0.86
ผู้บังคับบัญชามาก ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.21	1.05
รวม	3.48	0.63

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่านและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมากเช่นกันส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามาก ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายตรวจ 191 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.90	0.75
ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.73	0.79
ทุกคนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.73	0.84
รวม	3.79	0.75

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีค่าเท่ากับ 3.90 รองลงมาเป็นเรื่องท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เท่ากับเรื่องทุกคนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีค่าเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วย ความอบอุ่นเป็นกันเอง	3.72	0.89
สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานมีความพร้อมเพียงพอเพื่อให้ท่าน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.99
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในปัจจุบันมีความทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ	3.34	1.04
รวม	3.52	0.75

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยค้ำจุนใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ด้านสภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความอบอุ่นเป็นกันเองมีค่าเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมากรองลงมาเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความพร้อมเพียงพอเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในปัจจุบัน มีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน
ในด้านต่างๆ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ลักษณะของงาน	3.80	0.67
การยอมรับนับถือ	3.92	0.64
ความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.66
ความรับผิดชอบงาน	3.57	0.73
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.54	0.72
นโยบายและการบริหาร	3.56	0.78
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.75
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.48	0.63
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.75
สภาพการทำงาน	3.52	0.75
รวม	3.66	0.55

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในภาพรวม (Grand mean) มีค่าเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทีละด้านพบว่าด้าน การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเท่ากับ 3.92 สูงกว่าค่าเฉลี่ยในการรวมร้อยละ 7.10 รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 สูงกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมร้อยละ 4.92 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ต่ำกว่าภาพรวมร้อยละ 4.92

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สวัสดิการต่าง ๆ เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัยเหมาะสมและเพียงพอ	3.00	1.21
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิด ของบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม	3.23	0.97
หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจาก ที่ราชการกำหนดให้เช่น บริการขายของราคาถูก สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น	3.14	1.08
วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความยุติธรรม	3.03	1.04
รวม	3.10	0.92

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ มี ค่าเท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม มีค่าเท่ากับ 3.23รองลงมาเป็นเรื่องหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนดให้เช่น บริการขายของราคาถูกสหกรณ์ออมทรัพย์ มีค่าเท่ากับ 3.14 ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจต่ำที่สุดคือ สวัสดิการต่าง ๆ เช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัยเหมาะสมและเพียงพอมีค่าเท่ากับ 3.00

4.3 การเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 จำแนกตามชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ t -(t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน สถิติทดสอบ F (F - test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตาม ชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

รายละเอียด	\bar{x}	S.D.	สถิติทดสอบ t/F	p-value
ชั้นยศ			-0.714	0.862
ชั้นประทวน	3.10	0.93		
ชั้นสัญญาบัตร	3.16	0.76		
อายุราชการ			-0.870	0.385
ต่ำกว่า 5 ปี	2.88	0.80		
5 ปีขึ้นไป	3.12	0.93		
ระดับการศึกษา			4.942	0.008
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	0.84		
ปริญญาตรี	2.85	1.00		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.35	0.96		
รายได้ต่อเดือน			0.709	0.494
ต่ำกว่า 9,000 บาท	3.04	0.90		
9,001-15,000 บาท	3.14	0.96		
มากกว่า 15,000 บาท	3.39	1.02		

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีค่าสูงกว่าชั้นประทวน มีค่าเท่ากับ 3.16 และ 3.10 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจระหว่างชั้นยศโดยใช้สถิติทดสอบ t ได้ค่า t ที่เท่ากับ -0.714 มีค่า P-value เท่ากับ 0.862 ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่าระดับแรงงใจไม่มีความแตกต่างทางสถิติระหว่างชั้นยศ

อายุราชการ จากตารางพบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเท่ากับ 3.12 และ 2.88 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจระหว่างอายุราชการโดยใช้สถิติทดสอบ t ได้ค่า t เท่ากับ -0.870 มีค่า P-value เท่ากับ 0.385 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติระหว่างอายุราชการ

ระดับการศึกษา จากตารางที่ 14 พบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.35 รองลงมาเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจต่ำที่สุดคือกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F เท่ากับ 4.942 มีค่า P-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 แตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

รายได้ต่อเดือนจากตารางที่ 14 พบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ 9,001 – 15,000 บาทต่อเดือนมีค่าเท่ากับ 3.14 ส่วนกลุ่มที่มีระดับแรงงใจต่ำที่สุดคือกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 9000 บาทต่อเดือน มีค่าเท่ากับ 3.04 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) สถิติทดสอบ F ได้ค่า F เท่ากับ 0.709 มีค่า P-value เท่ากับ 0.494 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติระหว่างรายได้ต่อเดือน

4. 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าเงินและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์นี้ได้จัดกลุ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยปานกลาง และมาก ทั้ง ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจัดเป็น 3 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง และมาก ศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าเงินด้านต่างๆ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

รายละเอียด	แรงจูงใจ			รวม	สถิติทดสอบ χ^2	p- value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ลักษณะของงาน					32.035	0.000
น้อย	32(55.2)	18(31.0)	8(13.8)	58(100.0)		
ปานกลาง	30(33.0)	34(37.4)	27(29.7)	91(100.0)		
มาก	5(10.0)	17(34.0)	28(56.0)	50(100.0)		
การยอมรับนับถือ					16.830	0.002
น้อย	37(45.1)	31(37.8)	14(17.1)	82(100.0)		
ปานกลาง	18(31.0)	18(31.0)	22(37.9)	58(100.0)		
มาก	12(20.3)	20(33.9)	27(45.8)	59(100.0)		
ความสำเร็จในการทำงาน					18.057	0.001
น้อย	35(46.1)	30(39.5)	11(14.5)	76(100.0)		
ปานกลาง	21(25.6)	27(32.9)	34(41.5)	82(100.0)		
มาก	11(26.8)	12(29.3)	18(43.9)	41(100.0)		
ความรับผิดชอบงาน					37.468	0.000
น้อย	28(54.9)	18(35.3)	5(9.8)	51(100.0)		
ปานกลาง	25(40.3)	24(38.7)	13(21.0)	62(100.0)		
มาก	14(16.3)	27(31.4)	45(52.3)	86(100.0)		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					60.560	0.000
น้อย	37(62.7)	17(28.8)	5(8.5)	59(100.0)		
ปานกลาง	19(32.2)	29(49.2)	11(18.6)	59(100.0)		
มาก	11(13.6)	23(28.4)	47(58.0)	81(100.0)		

จากตารางที่ 15 สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ปลอดภัยใจในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 55.2 กลุ่มที่มีระดับปลอดภัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.4 และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานระดับมาก ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 56.0 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปลอดภัยใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับแรงจูงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 32.035 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าปลอดภัยใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การยอมรับนับถือ จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ปลอดภัยใจในด้าน การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็น ร้อยละ 45.1 กลุ่มที่มีระดับปลอดภัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 37.9 และกลุ่มที่มีระดับปลอดภัยใจในด้านการยอมรับ นับถือระดับมากส่วนใหญ่ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 45.8 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปลอดภัยใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือกับแรง จูงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 16.830 มีค่า P-value เท่า กับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าปลอดภัยใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำเร็จในการทำงาน จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ปลอดภัยใจใน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยคิดเป็นร้อยละ 46.1 กลุ่มที่มีระดับปลอดภัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 43.9 และกลุ่มที่มีระดับปลอดภัยใจใน ด้านความสำเร็จในการทำงานระดับมากส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 43.9 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปลอดภัยใจในการปฏิบัติงานด้านความ สำเร็จในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 18.057 มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าปลอดภัยใจด้านความสำเร็จในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรับผิดชอบงาน จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มีปัจจัยสูงใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 54.9 กลุ่มที่มีระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 40.3 และกลุ่มที่มีระดับปัจจัยสูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับมากส่วนใหญ่ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 52.3 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบกับแรงจูงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 37.468 มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยสูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มีปัจจัยสูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 62.7 กลุ่มที่มีระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.2 และกลุ่มที่มีระดับปัจจัยสูงใจในด้านความก้าวหน้า ระดับมากส่วนใหญ่ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 58.0 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ากับแรงจูงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 60.560 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยสูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านต่างๆ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 (ต่อ)

รายละเอียด	แรงจูงใจ			รวม	สถิติทดสอบ χ^2	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
นโยบายและการบริหาร					77.834	0.000
น้อย	42(72.4)	14(24.1)	2(3.4)	58(100.0)		
ปานกลาง	14(28.6)	25(51.0)	10(20.4)	49(100.0)		
มาก	11(12.0)	30(32.6)	51(55.4)	92(100.0)		
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					75.824	0.000
น้อย	36(70.6)	14(27.5)	1(2.0)	51(100.0)		
ปานกลาง	21(32.8)	31(48.4)	12(18.8)	64(100.0)		
มาก	10(11.9)	24(28.6)	50(59.5)	84(100.0)		
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					54.349	0.000
น้อย	34(59.6)	19(33.3)	4(7.0)	57(100.0)		
ปานกลาง	24(27.9)	39(45.3)	23(26.7)	86(100.0)		
มาก	9(16.1)	11(19.6)	36(64.3)	56(100.0)		
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					47.965	0.000
น้อย	37(62.7)	18(30.5)	4(6.8)	59(100.0)		
ปานกลาง	25(26.9)	37(39.8)	31(33.3)	93(100.0)		
มาก	5(10.6)	14(29.8)	28(59.6)	47(100.0)		
สภาพการทำงาน					77.005	0.000
น้อย	38(64.4)	18(30.5)	3(5.1)	59(100.0)		
ปานกลาง	21(40.4)	24(46.2)	7(13.5)	52(100.0)		
มาก	8(9.1)	27(30.7)	53(60.2)	88(100.0)		
รวม	67(33.7)	69(34.7)	63(31.7)	199(100.0)		

นโยบายและการบริหาร จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ัจจยงใจ ในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงงใจในการปฏิบัติงงานอยู่ใน ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 72.4 กลุ่มที่มีระดับัจจยงใจค้ำนโยบายและการบริหาร ระดับปาน กลางส่วนใหญ่มิแรงงใจในการปฏิบัติงงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 51.0 และกลุ่มที่มี ระดับัจจยงใจในค้ำนโยบายและการบริหาร ระดับมากส่วนใหญ จะมีแรงงใจในการปฏิบัติงงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 55.4 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับัจจยงใจในการ ปฏิบัติงงานค้ำนโยบายและการบริหาร กับแรงงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่า ได้ค้ำไคสแควร์เท่ากับ 77.834 มีค้ำ P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าัจจยงใจ ค้ำนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงงใจในการปฏิบัติงงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการปกครองบังคับบัญชาจากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ัจจยงใจ ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงงใจในการปฏิบัติงงานอยู่ใน ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 70.6 กลุ่มที่มีระดับัจจยงใจค้ำปกครองบังคับบัญชาระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มิแรงงใจในการปฏิบัติงงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 48.4 และกลุ่มที่มีระดับ ัจจยงใจในค้ำปกครองบังคับบัญชาระดับมากส่วนใหญ จะมีแรงงใจในการปฏิบัติงงานในระดับ มากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 59.5 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับัจจยงใจในการปฏิบัติ งงานค้ำวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับแรงงใจในการทำงานด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่า ได้ ค้ำไคสแควร์เท่ากับ 75.824 มีค้ำ P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าัจจยงใจค้ำ วิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงงใจในการปฏิบัติงงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ัจจยงใจในค้ำสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงงใจในการปฏิบัติงงาน อยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 59.6 กลุ่มที่มีระดับัจจยงใจค้ำสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มิแรงงใจในการปฏิบัติงงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 45.3 และกลุ่มที่มีระดับัจจยงใจในค้ำสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ระดับมากส่วนใหญ จะมีแรงงใจ ในการปฏิบัติงงานในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 64.3 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับ ัจจยงใจในการปฏิบัติงงานค้ำสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา กับแรงงใจในการทำงานด้วยสถิติ ทดสอบไคสแควร์พบว่า ได้ค้ำไคสแควร์เท่ากับ 54.349 มีค้ำ P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าัจจยงใจค้ำสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงงใจในการ ปฏิบัติงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากตารางพบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มีปัจจัย
 จูงใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ
 งานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 62.7 กลุ่มที่มีระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วม
 งาน ระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 39.8
 และกลุ่มที่มีระดับปัจจัยจูงใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานระดับมากส่วนใหญ่ จะมีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 59.6 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับ
 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยสถิติ
 ทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 59.6 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
 สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพการทำงาน จากตารางพบว่า ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ที่มี ปัจจัยจูงใจในด้าน
 สภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคิดเป็น
 ร้อยละ 64.4 กลุ่มที่มีระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานระดับปานกลางส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 46.2 และกลุ่มที่มีระดับปัจจัยจูงใจในด้าน
 สภาพการทำงาน ระดับมากส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน คิดเป็น
 ร้อยละ 60.2 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการ
 ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์พบว่าได้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 77.005
 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความ
 สัมพันธ์ทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจ ปัจจัยค้ำจุนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน กับลักษณะทางประชากรของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 199 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบไคสแควร์ ได้ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจที่ออกปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นตำรวจชั้นประทวนถึงร้อยละ 96.0 มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.5 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 58.3 จบการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้น ส่วนมากมีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ส่วนที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทนั้น มีเพียงร้อยละ 4.5

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านต่างๆ

จากการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณาทีละด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และ ส่วนระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 นั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 อยู่ในระดับปานกลางซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 อยู่ในระดับมาก

5.1.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสายตรวจ

191

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระหว่าง ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191แตกต่างกันส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษานั้น พบว่าที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ด้าน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

5.1.5 การพิสูจน์สมมติฐาน

5.1 สมมติฐานที่ 1 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 อยู่ในระดับมาก ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 สมมติฐานที่ 2 “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 สมมติฐานที่ 3 “ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4 สมมติฐานที่ 4 “ ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 สมมติฐานที่ 5 “ ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบงาน สัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.6 สมมติฐานที่ 6 “ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.7 สมมติฐานที่ 7 “ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.8 สมมติฐานที่ 8 “ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.9 สมมติฐานที่ 9 “ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.10 สมมติฐานที่ 10 “ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.11 สมมติฐานที่ 11 “ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.12 สมมติฐานที่ 12 “อายุราชการที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 แตกต่างกัน”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.13 สมมติฐานที่ 13 “ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 แตกต่างกัน”

ในการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.14 สมมติฐานที่ 14 “รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 แตกต่างกัน”

ในการพิสูจน์สมมติฐานพบว่าระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายดังนี้

ลักษณะทั่วไปของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ส่วนใหญ่เป็นตำรวจมีชั้นยศอยู่ในระดับชั้นประทวนมีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มากกว่าร้อยละ 50 จบการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมากกว่าร้อยละ 50 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน จากข้อมูลเหล่านี้ทำให้ประเมินได้ว่าข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ มีรายได้ต่อเดือนต่ำ ชั้นยศก็อยู่เพียงระดับประทวนเท่านั้นมีความล่อแหลมต่อการกระทำผิดในทางละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจหน้าที่ไปเพื่อหาประโยชน์ได้เป็นอย่างมาก เพราะผลตอบแทนที่ได้จากเงินเดือนนั้นค่อนข้างต่ำมาก สูงกว่าเงินเดือนของกรรมกรไม่มากนักเดือนละ 9,000 บาท เฉลี่ยแล้ววันละประมาณ 300 บาท ในจำนวนเงินเท่านี้ส่วนใหญ่รับราชการมากกว่า 5 ปี ถ้ามีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู ในวงเงินเพียงเท่านี้ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 จะมีความเป็นอยู่อย่างไร ยิ่งถ้าพิจารณาถึงระดับการศึกษาด้วยแล้วน่าจะพิจารณาให้ลึกลงไปอีกว่าทำไมระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มนี้จึงต่ำมาก อาจต้องพิจารณาไปที่การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อนั้นมีมากน้อยเพียงใด ภาระหน้าที่มากจนไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อหรือไม่ หรือว่าผลตอบแทนที่ได้น้อยจนเกินไปจนไม่สามารถที่จะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อได้ เป็นสิ่งที่ผู้รับผิดชอบต้องให้ความสำคัญด้วย หรือจะยืนยันว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้มีความเพียงพอในชีวิตแล้วอยู่กับแบบระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงจริงหรือไม่

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 นั้นจากการศึกษาพบว่ามีความอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น มีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เพราะว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากในทุกๆ ด้าน คำถามที่ควรจะหาคำตอบก็คือเมื่อมีแรงกระตุ้นมากแล้วทำไมแรงจูงใจที่เกิดจากแรงกระตุ้นจึงน้อย ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตลดา พัฒน์ (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรณีศึกษาของตรวจคนเข้าเมือง 2 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สายฝน สกฤตเจริญ (2540) ซึ่งถึงแม้จะไม่ได้ศึกษากับข้าราชการตำรวจ แต่ก็ได้ศึกษากับข้าราชการระดับพนักงานปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน คือ ศึกษา เรื่องแรงจูงใจกับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงานสำนักงานนโยบาย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนเรื่องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้น พบว่าภาพรวมของ

ปัจจัยทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการยอมรับนับถือของประชาชน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ ศานิต โกมลวณิช (2540) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ซึ่งพบว่า ปัจจัยหัวใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้า ขัดแย้งกับการศึกษาของ อารีรัตน์ หิรัญโต (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในระดับมากคือลักษณะงานและความรับผิดชอบ ขัดแย้งกับการศึกษาของ โอลาส ยทิปะเสถียร (2543) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน – พลตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2 ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยหัวใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางสาเหตุของความไม่สอดคล้องกันน่าจะมีผลมาจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นคนละกลุ่มกันระยะเวลาในการศึกษาแตกต่างกันมากในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 กับชั้นยศ อาวุธาการ และรายได้นั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตัวแปรเหล่านี้แต่มีความแตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาติ ชูจิต (2536) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการโรงเรียนตำรวจภูธร 2 จังหวัดชลบุรี ที่พบว่าแรงจูงใจไม่มีความแตกต่างกันระหว่างชั้นยศ สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตลดา พัดเย็น (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีกองตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ พบว่า อายุ ชั้นยศ และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกันเรื่องระดับการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ามีความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนในการศึกษาความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรปัจจัยหัวใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 10 ตัว ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ 191 ให้เพิ่มขึ้นนั้น จะต้องส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ในทุกด้านทั้งปัจจัยเกี่ยวหนุนและปัจจัยหัวใจรวมทั้ง 10 ด้าน เช่นส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้เกิดภาพลักษณ์

ที่ดีของตำรวจต่อประชาชนแล้ว จะทำให้ตำรวจเกิดความยอมรับนับถือจากประชาชนมากขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนในอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่างๆ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานเพื่อให้ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสำเร็จในอาชีพการงานที่ทำอยู่ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและปฏิบัติงานให้เห็นความสำคัญของงานที่ตนเองทำว่าเป็นงานที่มีคุณค่ามีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรี เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถเป็นงานที่ต้องมีทั้งความพร้อมทางร่างกายสติปัญญา และต้องมีคุณธรรม ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างบรรยากาศการทำงานและปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างพนักงานและหน่วยงาน เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันและระหว่างผู้บังคับบัญชา กำหนดนโยบายให้ชัดเจนให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้ง 10 ประการดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้เพิ่มปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ให้สูงขึ้นเช่น

1. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งเสริมหรือวางมาตรการข้าราชการตำรวจสายตรวจให้ทำงานด้วยความเป็นธรรมแก่ประชาชน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อสร้างความยอมรับนับถือแก่ประชาชน
2. ความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกคนได้มีโอกาสในการสร้างความสำเร็จของตนเองในหน้าที่การงาน ให้ศึกษาต่อดูงานฝึกอบรมตามความต้องการของตนเอง
3. ลักษณะของงาน สภาพการทำงานและ ความรับผิดชอบงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายต้องใช้ทั้งความสามารถ ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา ความกล้าหาญ เสี่ยงต่ออันตราย จึงควรมีอุปกรณ์ในการป้องกันภัยต่างๆ ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งานได้ ซึ่งการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง ควรจะเพิ่มผลตอบแทนให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งในรูปเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ
4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชา และระหว่างหน่วยงานเพื่อ

ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการประเมินผลแบบ 360 องศา หรือสร้างดัชนีในการประเมินความดีความชอบที่เหมาะสมเปิดเผยและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

5. นโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ทุนคนรับทราบ และปฏิบัติตามนโยบาย ตลอดจนเน้นการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานและบริหารงาน

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 โดยการส่งเสริมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 10 ด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

7. ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยทางด้านประชากรเพื่อหารูปแบบของน้ำหนักรวมเชิงโครงสร้าง

8. ควรมีการวิจัยถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกหน่วยงานเพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

หนังสือภาษาไทย

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2526. การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม : หลักการ ทฤษฎีและ
มาตรการ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- มโนญ คนะวัฒนา. 2539. จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ธีระพงษ์การพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2539. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2535. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2530. การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์.
กรุงเทพมหานคร : พัฒนาการศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์ม
และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2529. ทฤษฎีการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สฤต สันติเมทนีดล และคณะ. 2529. “การสร้างสิ่งงูใจและให้ประโยชน์แก่อุตสาหกรรมที่
ปฏิบัติงานพัฒนาชนบท.” กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เอ็ด สารภูมิ. 2529. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รัชดา 84 แมนเนจเม้น.

วิทยานิพนธ์

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529. แรงงูใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จิตลดา พัดเย็น. 2543. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษา
กรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. 2543. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจ
สันติบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไตรรงค์ ผิวพรรณ. 2541. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม
อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 7.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนวัฒน์ ตั้งเจริญวงศ์. 2539. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร.
วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บูรณิฉัตร ศิริโพธิสมพร. 2542. ความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. 2532. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ
ภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการ
ตำรวจนครบาล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- सानิต โภทวนิช. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
: ศึกษาเฉพาะกรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ๑. ภาคนิพนธ์ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชาติ ชูเชิด. 2536. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ
ตำรวจภูธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพล วงศ์ศรีสุนทร. 2539. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองปราบปราม.
ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายฝน สกฤตเจริญ. 2540. การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย.
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพจน์ วีระพงษ์สุชาติ. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สังกัดกองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวรรณย์ ตันติมาสน์. 2541. บทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์. 2533. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรในกองตรวจคนเข้าเมือง. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีรัตน์ หิรัญโต. 2532. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โอภาส ยศปิยะเสถียร. 2536. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนังสือภาษาอังกฤษ

- Antonioni, David. 1999. "What motivates middle managers." **Journal of Industrial Management** 41, (November) : 27
- Barnand, C.I. 1972. **The Function of Executive**. Massachusetts : Harvard University Press.
- Beach, Dale S. 1965. **Personnel : Management People at Work**. New York :The Macmillan Co., Ltd.
- Dann ,Alan Osborn. 1990. "Job satisfaction and work motivation of connecticut school superintendents." **Dissertation Abstracts International** 315 (March) : 3298-A.
- Dessler, Gary. 1983. **Human Behavior : Improving Performance at Work**. Virginia : Reston Publishing Company, Inc.
- Ellis Payne, and Rosalie Elizabeth. 1999. " Job satisfaction and motivation in the service section of the Cruise Leisure industry increases when work is reconized and rewarded." **Dissertation Abstracts International** 132, (December) : 2121-A.
- Flippo, Edwin B. 1966. **Principle of Personnel Management**. 2 nd ed. Tokyo Japan : Kogakusha Co., Ltd.

- Gerald Graham. 2000. "A study of 65 workplace incentives." **Journal of Association Management** 52, (May) : 101.
- Guthrie, Yvonne Michelle. 1999. "Employee motivation, satisfaction and productivity : A study of the workplace." **Dissertation Abstracts International** 83, (October) : 1286-A.
- Herzberg F. B. Mausmer and BB. 1959. **The Motivation To Work.** (12 nd. ed.) New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Jacobs, Chariene W. 1998. "Effect of age on motivation and individual motivation factors of country extension agents in Kentucky." **Dissertation Abstracts International** 169, (October) : 1046-A.
- Kogan J. AND Havemann E. 1981. **Psychology.** (3 rd ed) New York : Harcourt. Brace and World Inc.
- Lu, Lue. 1999. "Work motivation, Job stress and employees' well -being." **Journal of Applied Management Studies** 8, (June) : 61.
- Maslow , A.H. 1954. **Motivation and personality.** New York : Harper and Brothers.
- Nikitenko, Alexander. 1990. " To Each According to His Labor " **Soviet Education.** Vol.32, No.9, September.
- Schermerhorn, J.R. 1966. **Management and organizational behavior.** New York : John Wiley & Sons.

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถาม

1. พ.ต.อ. ธนพล สันทศ รongผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 8
กองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. พ.ต.อ. นักรบ สุขใจ ผู้กำกับการ กองกำกับการสายตรวจ
กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. พ.ต.อ. วรารุช ทวีชัยการ ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน
กองบังคับการตำรวจนครบาล 2
กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ที่ มสป. (บว.) 341/2546

14 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน พันตำรวจเอก นักรบ สุดใจ

ผู้กำกับการสายตรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”

เนื่องด้วยนางจุฑาทิพย์ พันธุ์ฝึก รหัสนักศึกษา 410169 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.นิตินัย ดันพานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนด จึงใคร่ขออนุญาตให้นางจุฑาทิพย์ พันธุ์ฝึก ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสถียร ไข่มุกด์ ศรีวระมย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191
ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สายตรวจ 191

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด

1. ชั้นยศ

- ชั้นประทวน
- ชั้นสัญญาบัตร

2. อายุราชการ

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- ต่ำกว่า 9,000 บาท
- 9,001-15,000 บาท
- มากกว่า 15,000 บาท

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ
ของแรงจูงใจที่ท่านเห็นสอดคล้องด้วยมากที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย 1
1	ด้านลักษณะของงาน การจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก หรือยานพาหนะในการปฏิบัติงาน					
2.	มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร					
3.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน					
4.	งานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่ชอบ และช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
5.	ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชย					
6.	หน่วยงานเป็นที่รู้จักจากประชาชนและ สังคม					
7.	หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและ สังคม					
8.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย					
9.	ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงาน					
10.	เมื่องานมีปัญหาสามารถแก้ไขจนทำให้งาน สำเร็จได้					

ข้อ ที่	ปัจจัยของใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย 1
11.	ด้านความรับผิดชอบงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ					
12.	หน่วยงานให้อิสระอย่างเต็มที่ในการกำหนด วิธีการทำงานด้วยตนเอง					
13.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน					
14.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ					
15.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม หรือสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ					
16.	ผู้บังคับบัญชาให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความ สามารถและความถนัด					
17.	ด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานตลอดจนการปริมาณงานมี ความเหมาะสมดี					
18.	นโยบายการบริหารมีความชัดเจนและ เข้าใจง่าย					
19.	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามี ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน					
20.	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญช่วยปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ ที่	ปัจจัยของใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	นี้
21.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
22.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
23.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
24.	ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
25.	ทุกคนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
26.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน					
27.	ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเอง					
28.	ผู้บังคับบัญชามักไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
29.	ด้านสภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความอบอุ่นเป็นกันเอง					
30.	สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความพร้อมเพียงพอเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ					

ข้อ ที่	ปัจจัยแรงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย 1
32.	แรงใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ที่พัก อาศัยเหมาะสมและเพียงพอ					
33.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิด ของบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม					
34.	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการพิเศษนอก เหนือจากที่ราชการกำหนดให้เช่น บริการ ขายของราคาถูก สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น					
35.	วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความ ยุติธรรม					

ตารางของ TARO YAMANE เป็นการหาขนาดของประชากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (หรือ 2 σ confidence interval) คำนวณขนาดของความคลาดเคลื่อน (e) เป็นร้อยละและให้สัดส่วนของประชากร (π) เป็น 0.5

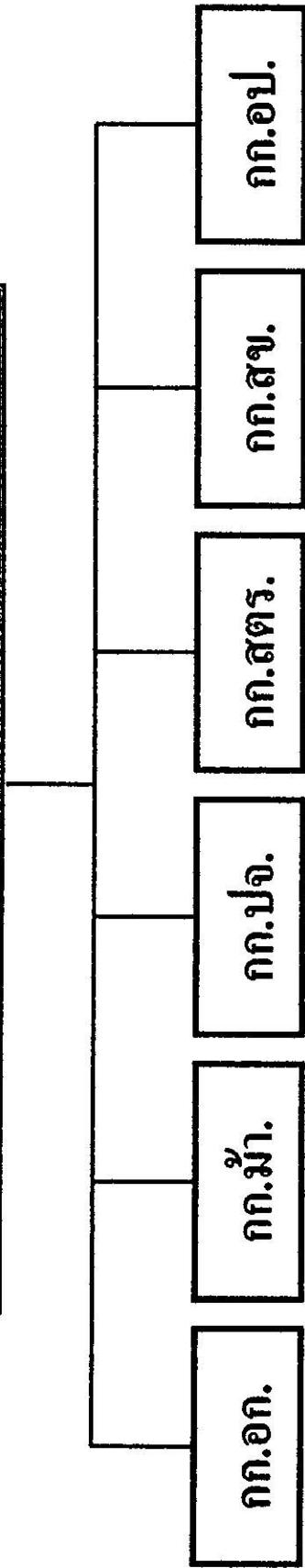
จำนวนประชากร (N)	ขนาดของตัวประชากรสำหรับความคลาดเคลื่อน ที่กำหนด (e) คิดเป็นร้อยละ					
	± 1	± 2	± 3	± 4	± 5	± 10
500	B	b	b	b	222	83
1,000	B	b	b	385	286	91
1,500	B	b	638	441	316	94
2,000	B	b	714	476	333	95
2,500	B	1,250	769	500	345	96
3,000	B	1,364	811	517	353	97
3,500	B	1,458	843	530	359	97
4,000	B	1,538	870	541	364	98
4,500	B	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	565	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	389	100
$\rightarrow \infty$	10,000	2,500	1,111	625	400	100

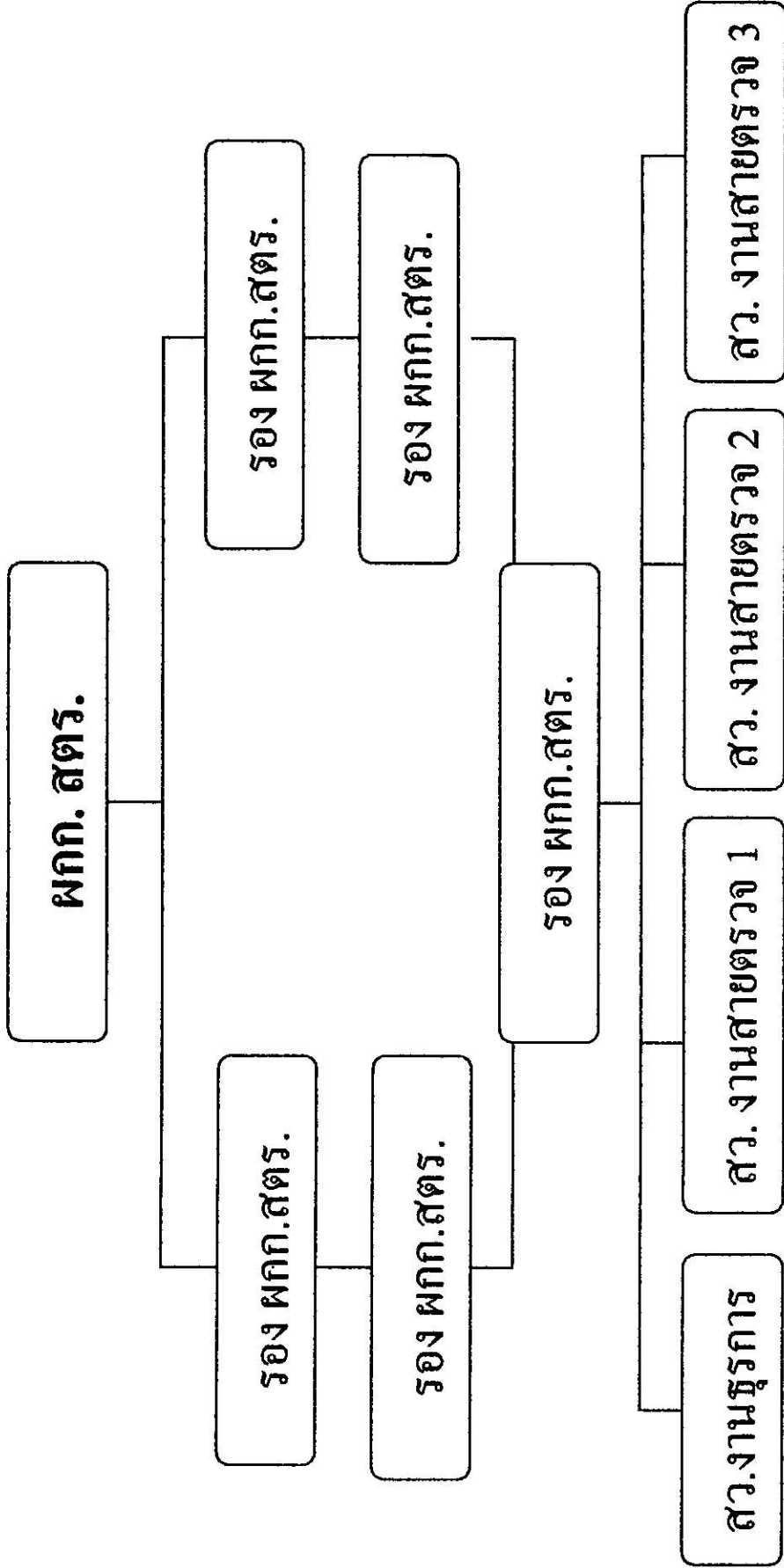
หมายเหตุ : b ในกรณีนี้คือค่าที่หาไม่ได้โดยสูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

ภาคผนวก ค

โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ





โครงสร้างและภารกิจหน้าที่ของ กองกำกับการสายตรวจ 191

กองกำกับการสายตรวจ บก.สปพ. เดิมคือกองกำกับการรณวิฑูและศูนย์รวมข่าว ซึ่งเริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2504 ครั้งนั้น สถานที่ทำการ ตั้งอยู่ภายในบริเวณ โรงช่างหลวง ถนนอุทอง โดยอาศัยบริเวณ กองร้อยของตำรวจรักษาสถานที่ทำการ ต่อมาเมื่อได้รับงบประมาณของกรมตำรวจ จัดสถานที่ทำการให้ จึงได้ย้ายสถานที่ทำการมาที่ ถนนวิภาวดีรังสิต ตั้งแต่ปี 2510 เป็นต้นมา

ครั้นมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2519 จัดตั้ง “กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ” ซึ่งเป็นกองกำกับการรณวิฑูและศูนย์รวมข่าว จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองกำกับการสายตรวจ” ซึ่งเป็นกองกำกับการหนึ่งของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2519 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

กองกำกับการสายตรวจ ได้คงไว้ซึ่งหน่วยงานเดิม เมื่อครั้งยังเป็นกองกำกับการรณวิฑูและศูนย์รวมข่าว เป็นบางส่วน และมีการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ซึ่งได้แบ่งหน่วยงานออกเป็น 5 แผนก คือ

1. แผนกธุรการ
2. แผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์
3. แผนกอาวุธและอุปกรณ์พิเศษ
4. แผนกสืบสวนพิเศษ
5. แผนกซ่อมบำรุงยานพาหนะ

ต่อมาได้มีมติ ออก.ตร. ตำแหน่งครั้งที่ 1 /2543 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2543 อนุมัติกำหนดตำแหน่งการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายใน กองกำกับการสายตรวจ บก.สปพ. โดยตัดโอนตำแหน่งจากแผนกเดิมมาโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ แบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานธุรการ
2. งานสายตรวจ 1
3. งานสายตรวจ 2
4. งานสายตรวจ 3

แต่ละงานมีสารวัตร เป็นหัวหน้าควบคุม โดยมีผู้กำกับการสายตรวจเป็นหัวหน้าควบคุมบังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้

สถานที่ตั้ง

ปัจจุบันกองกำกับการสายตรวจ ตั้งอยู่เลขที่ 29 หมู่ 2 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ทั้งหมดรวม 13 ไร่ 3 งาน 84 ตารางวา

ภารกิจ-หน้าที่

กองกำกับการสายตรวจมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เก็บรักษายานพาหนะสายตรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ใช้การ ได้ตลอดเวลา
2. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. จัดส่งยานพาหนะเป็นสายตรวจในเขตพื้นที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของแต่ละท้องที่ให้ทั่วถึง
5. รับผิดชอบด้านธุรการของกองกำกับการและงานต่าง ๆ
6. ใช้เครื่องมือสื่อสารติดต่อประสานงานกับกองกำกับการศูนย์ปฏิบัติการควบคุมและสั่งการ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ผ่านฟ้า)

7. รับแจ้งเหตุหรือปฏิบัติงานตามคำสั่งศูนย์รวมข่าว โดยทันที
8. สืบสวนคดีอาญาเพื่อผลในการป้องกันและปราบปราม
9. ซ่อมบำรุงยานพาหนะตลอดจนเครื่องกล ไกต่าง ๆ เกี่ยวกับยานพาหนะ ให้อยู่ในสภาพใช้การ ได้ดีและคงทนถาวร ซึ่งอยู่ในสังกัดของกองกำกับการทั้งหมด
10. ใช้อุปกรณ์ อาวุธ และเครื่องมือใช้พิเศษ เช่น แก๊สน้ำตา อาวุธอัดโนมิตเป็นต้น
11. ปฏิบัติราชการต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

กองกำกับการสายตรวจ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน

งานธุรการ มีหน้าที่

1. รับ-ส่ง แยกประเภทเอกสารเกี่ยวกับงานของกองกำกับการสายตรวจและส่งไปตามงานต่าง ๆ
2. ทำสถิติเอกสารงาน เข้า-ออก ประจำเดือน
3. รับผิดชอบงานในหน้าที่ทะเบียนพลของกองกำกับการสายตรวจ
4. รับผิดชอบงานในหน้าที่การเงินและพัสดุ
5. รับผิดชอบงานในหน้าที่คดีและวินัย

6. รับผิดชอบงานในด้านธุรการของกองกำกับการสายตรวจ
7. ซ่อมบำรุงยานพาหนะตลอดจนเครื่องมือกลไกต่างๆ อันเกี่ยวกับยานพาหนะซึ่งอยู่ในกองกำกับการสายตรวจทั้งหมด ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและคงทนถาวร ตลอดจนซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า
8. ปฏิบัติราชการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

งานสายตรวจ 1 มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เก็บรักษารถยนต์ รถจักรยานยนต์ ตลอดจนเครื่องรับ-ส่ง วิทยุ ที่ติดตั้งกับรถยนต์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. จัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราด้วยยานพาหนะในพื้นที่ บก.น.1-3 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยทั่วกัน
3. ป้องกันปราบปรามและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ บก.น.1-3 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. สนับสนุนและช่วยเหลือตำรวจท้องที่ ในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายทั้งปวงที่อยู่ภายในอำนาจให้กระทำได้
5. รับแจ้งเหตุหรือปฏิบัติตามคำสั่งศูนย์รวมข่าวโดยทันที
6. บริการประชาชนในเขตพื้นที่ บก.น.1-3 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อาวุธและอุปกรณ์พิเศษของตำรวจนครบาล ในการป้องกันและปราบปรามเหตุพิเศษ หรือเหตุร้ายแรงที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้น
8. สืบสวนแหล่งอาชญากรรม ติดตามจับกุม และปราบปรามการกระทำความผิดคดีต่าง ๆ ทุกประเภท
9. ปฏิบัติราชการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

งานสายตรวจ 2 มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เก็บรักษารถยนต์ รถจักรยานยนต์ ตลอดจนเครื่องรับ-ส่ง วิทยุ ที่ติดตั้งกับรถยนต์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. จัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราด้วยยานพาหนะในพื้นที่ บก.น.4-6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยทั่วกัน
3. ป้องกันปราบปรามและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ บก.น.4-6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. สนับสนุนและช่วยเหลือตำรวจท้องที่ ในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายทั้งปวงที่อยู่ภายในอำนาจให้กระทำได้
5. รับแจ้งเหตุหรือปฏิบัติตามคำสั่งศูนย์รวมข่าวโดยทันทีทั่วทั้ง
6. บริการประชาชนในเขตพื้นที่ บก.น.4-6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อาวุธและอุปกรณ์พิเศษของตำรวจนครบาล ในการป้องกันและปราบปรามเหตุพิเศษ หรือเหตุร้ายแรงที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้น
8. สืบสวนแหล่งอาชญากรรม ติดตามจับกุม และปราบปรามการกระทำความผิดคดีต่าง ๆ ทุกประเภท
9. ปฏิบัติราชการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

งานสายตรวจที่ 3 มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เก็บรักษารถยนต์ รถจักรยานยนต์ ตลอดจนเครื่องรับ-ส่ง วิทยุ ที่ติดตั้งกับรถยนต์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. จัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราด้วยยานพาหนะในพื้นที่ บก.น.7-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยทั่วกัน
3. ป้องกันปราบปรามและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ บก.น.7-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. สนับสนุนและช่วยเหลือตำรวจท้องที่ ในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายทั้งปวงที่อยู่ภายในอำนาจให้กระทำได้
5. รับแจ้งเหตุหรือปฏิบัติตามคำสั่งศูนย์รวมข่าวโดยทันทีทันใด
6. บริการประชาชนในเขตพื้นที่ บก.น. 7-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อาวุธและอุปกรณ์พิเศษของตำรวจนครบาล ในการป้องกันและปราบปรามเหตุพิเศษ หรือเหตุร้ายแรงที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้น
8. สืบสวนแหล่งอาชญากรรม ติดตามจับกุม และปราบปรามการกระทำความผิดคดีต่าง ๆ ทุกประเภท
9. ปฏิบัติราชการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

ลักษณะงาน กองกำกับการสายตรวจ

1. จัดสายตรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ ตามนโยบายดังนี้
 - 1.1 การตรวจเชิงป้องกัน เพื่อตัดโอกาสในการกระทำผิด
 - 1.2 การให้บริการ เพื่อระงับเหตุเบื้องต้นโดยฉับพลัน
 - โดยใช้เวลาให้น้อยที่สุด
 - โดยการประสานงานกับกก.ศูนย์รวมข่าว
 - 1.3 การตรวจเสริม การตรวจเพื่อลดช่องว่าง
 - สน.ท้องที่ร้องขอสายตรวจ
 -
2. การแบ่งเขตตรวจ
 - แบ่งเขตตรวจเป็น 40 เขต
 - บก.น. 1-3 16 เขต
 - บก.น. 4-6 13 เขต
 - บก.น. 7-9 11 เขต

3. การจัดกำลังพล

แบ่งกำลังออกเป็น 4 ผลัด ใช้กำลัง 320 นาย

- ใน 24 ชั่วโมง ออกตรวจ 3 ผลัด พัก 1 ผลัด
- รถสายตรวจ 1 คัน ใช้กำลังตำรวจ 2 นาย
- มีนายตำรวจควบคุมแต่ละผลัด 3 นาย

แบ่งเป็น 3 ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง

- ผลัดที่ 1 ระหว่างเวลา 07.00-14.00 น.
- ผลัดที่ 2 ระหว่างเวลา 14.00-22.00 น.
- ผลัดที่ 3 ระหว่างเวลา 22.00-07.00 น.

4. ชุดอาวุธและอุปกรณ์พิเศษ

จัดชุดอาวุธและอุปกรณ์พิเศษ เตรียมพร้อม ณ ที่ตั้งจำนวน 2 ชุด

- เพื่อป้องกันและปราบปรามเหตุร้ายแรงที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร
- ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของรถวิทยุสายตรวจ
- สนับสนุน สน. ท้องที่ในการล้อมจับคนร้ายที่ใช้อาวุธร้ายแรง

5. ชุดสืบสวนหาข่าว

จัดชุดหาข่าวออกสนับสนุนการปฏิบัติงานรถวิทยุสายตรวจ และภารกิจของกองกำกับการสายตรวจ ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ

- ด้านการเมือง การชุมนุมร้องเรียน
- ด้านคดีอาญา สืบสวนปราบปรามติดตามผู้กระทำความผิดกฎหมาย

6. การซ่อมบำรุง

การซ่อมบำรุงยานพาหนะ ให้มีสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น

- รถวิทยุสายตรวจ
- รถยนต์ที่ปฏิบัติงานในกองกำกับการสายตรวจ
- รถอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ บก.สปพ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นาง จุฬาทิพย์ พันธุ์พัก
วันเดือนปีเกิด	9 ธันวาคม 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	นิติศาสตร์บัณฑิต
สถานที่สำเร็จการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่สำเร็จการศึกษา	พ.ศ. 2531
ประสบการณ์การทำงาน	ปี2539 - ปัจจุบัน บริษัท ดินदारุกิจ จำกัด