

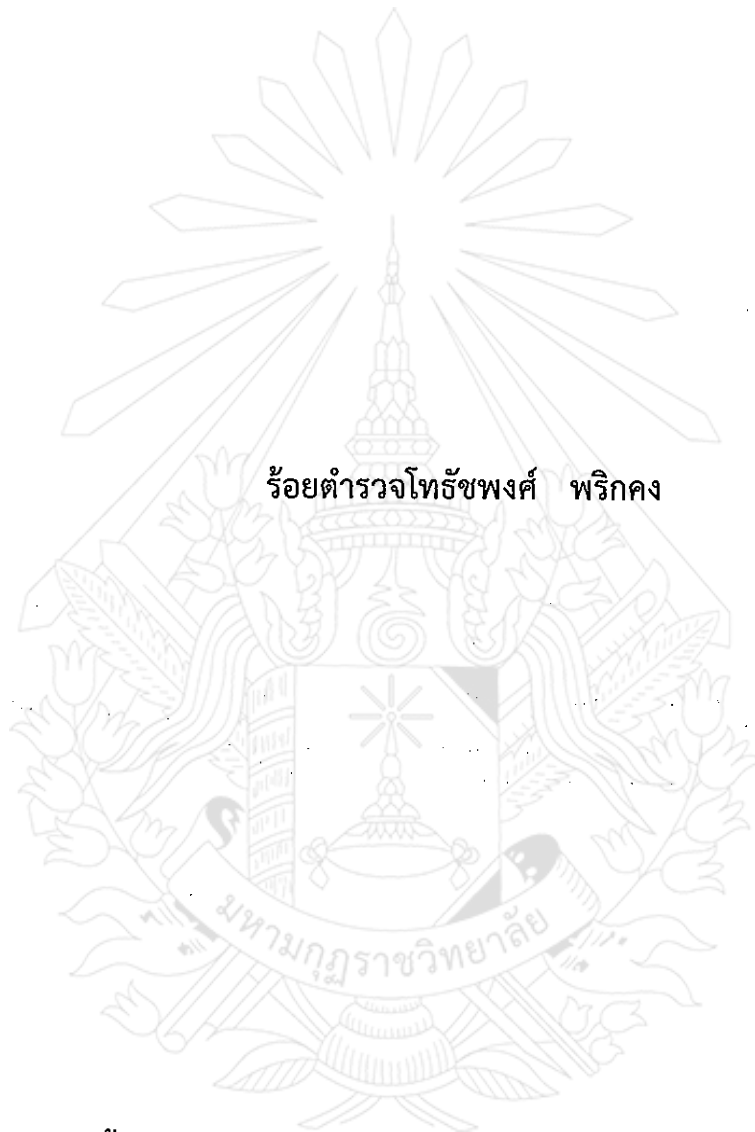


แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ร้อยตำรวจโทรัชพงศ์ พริกคง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ร้อยตำรวจโทชพงศ์ พริกคง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๖

B 16222

MOTIVATION IN DUTY PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS :
MUEANG SURATTHANI POLICE STATION



POL.LT.TUTCHAPONG PRIGKONG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2556(2013)

หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อนักศึกษา : ร.ต.ท.ชัยพงศ์ พริกคง
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ดำรง โยธารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์สมเกียรติ ต้นสกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


.....
(พระมหากษัตริย์ ภาณุวฑูโต, (ศส. ดร.))

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

ประธานกรรมการ


.....
(ดร.ดำรง โยธารักษ์)


อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ สมเกียรติ ต้นสกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ส่องศรี ชมภูวงศ์)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาติ ตรีทรัพย์)

กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Motivation in duty performance of Police officers : Mueang Suartthani Police Station
Student's Name : Pol.Lt.Tutchapong Prigkong
Department : Government
Advisor : Dr.Damrong Yotharsk
Co-Advisor : Assoc.Prof.Somkiat Tanskun

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nānavuddho

Acting Dean of Graduate School

(Phramaha Boonsri Nānavuddho, (Asst.Prof.Dr.)

Thematic Committee

S. Chaimusik

Chairman

(Asst.Prof.(Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik)

Damrong Yotharak

Advisor

(Dr.Damrong Yotharak)

Eof

Co-Advisor

(Assoc.Prof.Somkiat Tanskun)

S. Chomphuwong

Member

(Asst.Prof.(Emeritus)Songsri Chomphuwong)

D. Treesap

Member

(Asst.Prof.Dr.Detchat Treesap)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์	: แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อนักศึกษา	: ร้อยตำรวจโทชพงค์ พริกคง
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. ดำรง โยธารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: รองศาสตราจารย์สมเกียรติ ต้นสกุล
ปีการศึกษา	: 2556

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 298 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ได้จำนวน 171คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ Z-test และ F-test และทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีอายุต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับชั้นยศต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือเครื่องสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือควรเพิ่มงบประมาณ



Thematic Title : Motivation in duty performance of Police officers :
Mueang Suarathani Police Station
Student's Name : Pol.SubLt.Tutchapong prigkong
Department : Government
Advisor : Dr.Damrong Yotharak
Co - Advisor : Assoc.Prof.Somkiat Tanskun
Academic Year : B.E. 2556 (2013)

ABSTRACT

The objective of this thematic paper were as follows : 1) to study the motivation in duty performance of police officers, 2) to compare their motivation in duty performance, based on the differences their age, level of education and ranks, and 3) to know the suggestions and how to solve the problems in the duty performance of police officers at Mueang Suratthani Police Satation.

The population of this study was the police officer working at Mueang Suratthani Police Satation amounted 298 persons and selected as the sampling group of the study amounted 171 by the use of Taro Yamane formula. The tool used in data collecting was questionnaire-both closed ended and open-ended. Instand computer program was used for data analysis. Statistics employed in data analysis were:Percentage, Mean, standard deviation and hyphothesis testing by the use of statistical value of Z-test and F-test and testing in each a pair by the method of SLD (Least Singificant Difference)

The results of this research were found as follow:-

1) the analysis of motivation in the performance of Mueang Suratthani Police Station in six aspects totally was at the middle level. When considered in each aspect from the high to the low mean found that the environment in duty performance had the highest mean. When classified by age, level of education and level of ranks appeared that they totally were in the middle level.

2) the outcome of comparison on the motivation in duty performance of police officers found that the differences of age, educational level had statistically

significant difference at .01 and the difference of rank level had no statistical significant difference at .05.

3) the suggestions on the problems and the ways to solution were as follow : the problems of the job surroundings were not good enough to do their duties. The ways to solution could be done by addition of budget for the environment improvement.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ การปกครอง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (ผศ.,ดร.) ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์

ดร. ดำรง โยธารักษ์ และรองศาสตราจารย์สมเกียรติ ต้นสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้แนวคิด ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณนางสาวพรรณา พรหมวิเชียร พันตำรวจโทวุฒิชัย ทองเสก และพันตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขขวัญ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

และขอขอบคุณผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร ทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้ชีวิต และคุณธรรมที่เป็นเครื่องชี้นำทางชีวิตรวมทั้งญาติพี่น้องและเพื่อนทุกคนที่ให้ขวัญ และกำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร้อยตำรวจโทชัชพงศ์ พริกคง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	47
2.5 บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	49
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	62

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3.4 วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	63
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	65
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	66
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	74
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศในการปฏิบัติหน้าที่	81
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน	87
ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	117

บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
5.1	สรุปผลการวิจัย	123
5.2	อภิปรายผล	127
5.3	ข้อเสนอแนะ	140
5.3.1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	140
5.3.2	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	145
บรรณานุกรม		147
ภาคผนวก		152
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	153
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ	155
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	159
ภาคผนวก ง	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	161
ภาคผนวก จ	แบบสอบถาม	165
ภาคผนวก ฉ	คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	173
ประวัติผู้วิจัย		177

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของสถานีตำรวจภูธรเมือง สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	62
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	72
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	72
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ	73
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	74
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	75
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	76
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน	77
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	78
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ	79
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	80

ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	81
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	83
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ	85
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	87
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน	88
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามอายุ	89
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	89
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	90

ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามอายุ	91
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	91
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	92
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามอายุ	93
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกัน	93
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกัน	94
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามอายุ	95
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	95

ตารางที่ 4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน	96
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุ	97
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุต่างกัน	97
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่จำแนกตามอายุ	98
ตารางที่ 4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	98
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	99
ตารางที่ 4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	99
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	100
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่จำแนกตามระดับการศึกษา	100

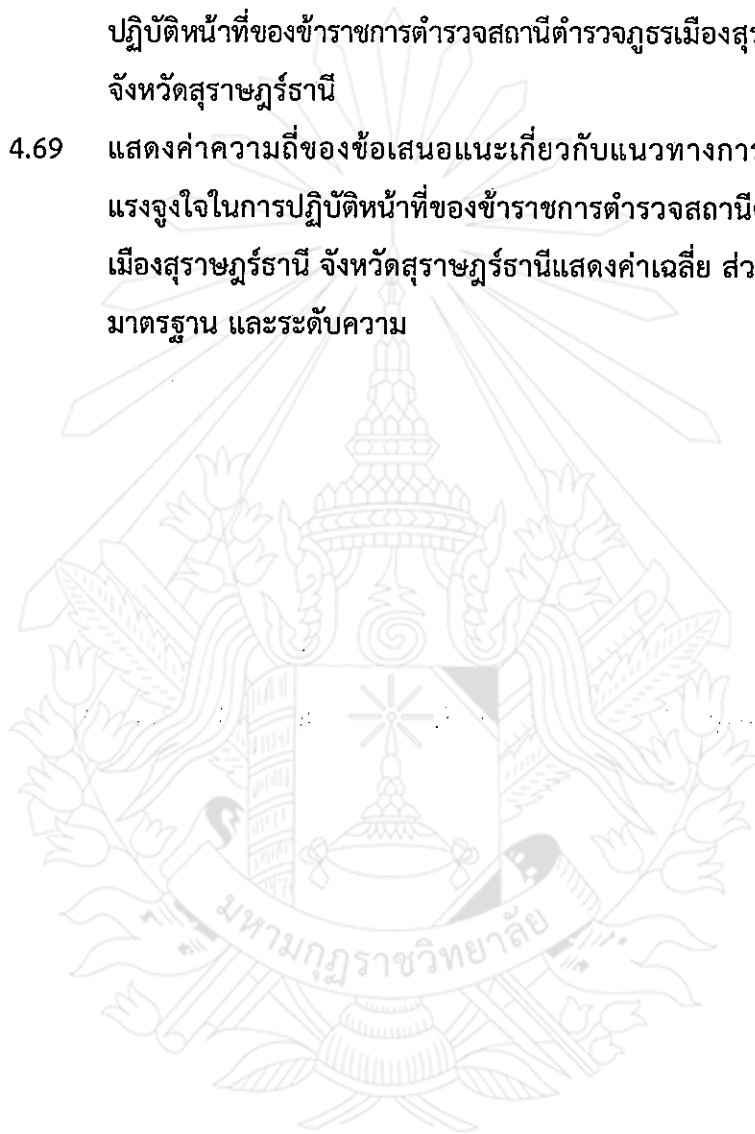
ตารางที่ 4.37	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	101
ตารางที่ 4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	101
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา	102
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	102
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	103
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	103
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	104

ตารางที่ 4.44	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	104
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา	105
ตารางที่ 4.46	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	105
ตารางที่ 4.47	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	106
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา	106
ตารางที่ 4.49	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	107
ตารางที่ 4.50	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	107

ตารางที่ 4.51	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา	108
ตารางที่ 4.52	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	108
ตารางที่ 4.53	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	109
ตารางที่ 4.54	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ	109
ตารางที่ 4.55	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	110
ตารางที่ 4.56	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	110
ตารางที่ 4.57	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	111
ตารางที่ 4.58	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	111

ตารางที่ 4.59	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	112
ตารางที่ 4.60	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ	112
ตารางที่ 4.61	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	113
ตารางที่ 4.62	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	113
ตารางที่ 4.63	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	114
ตารางที่ 4.64	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับชั้นยศ	114
ตารางที่ 4.65	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	115
ตารางที่ 4.66	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	115

- ตารางที่ 4.67 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน 116
- ตารางที่ 4.68 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 117
- ตารางที่ 4.69 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ 120



สารบัญแนกม

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรูปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในพื้นที่ โดยยึดถือปฏิบัติ ตามหลักการและแนวทางต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เช่น ด้านการหาข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องร่ำร้องทุกข์ การรับแจ้งความ การจับกุม การคุมขัง การสืบสวนสอบสวนต่าง ๆ เพื่อเตรียม ดำเนินการตามกฎหมาย เป็นต้น ในแต่ละวันมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เสี่ยงอันตราย เกิดขึ้นมากมาย ทั้งยังหลากหลายเหตุการณ์ นอกจากต้องใช้กำลังพล และเอกสารประกอบเรื่องรามากน้อยตาม ความจำเป็นแล้วยังต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กระบวนการการทำงาน ยังมีขั้นตอน การดำเนินการหลายขั้นตอน และต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่นอกจากจะต้องมีความรอบรู้แม่นยำในตัวบทกฎหมาย ต่าง ๆ แล้ว ยังต้องมีแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าควบคู่ไปด้วย

สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 298 นาย แบ่งเป็น ชั้นสัญญาบัตร 41 นาย ชั้นประทวน 257 นาย แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายการบริการทั่วไป ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝายความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ฝ่ายการควบคุม และจัดการจราจร หน้าที่หลักของสถานีตำรวจภูธร เมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ จึง ต้องมีความสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง การปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระบบการ ทำงานมีขั้นตอนค่อนข้างยุ่งยาก และมีความเสี่ยงสูง ในแต่ละวันมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย การให้ความช่วยเหลือประชาชนอาจจะล่าช้าไปบ้างไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือได้ทันทั่วถึงที่ ส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน และองค์กรตำรวจ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วองค์กรตำรวจมักถูกมองในเชิงลบ ขาดความน่าเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน ทั่วไปอยู่แล้ว และในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจาก ถูกร้องเรียน สอบสวน ลงโทษทางวินัย และฟ้องศาลปกครอง สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ปฏิบัติงานสนองตามนโยบายของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบการ

ให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด เช่น ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปฏิบัติตามนโยบาย 4 ป. คือ เป็นธรรม โปร่งใส ประสิทธิภาพ และประหยัด เป็นต้น

เขตอำนาจการสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสภาพพื้นที่กว้างปกรอง 10 ตำบล 50 หมู่บ้าน 8 องค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหารส่วนท้องถิ่น 2 แห่ง มีประชากรจำนวน 167,414 คน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากตามไปด้วย ในขณะที่ข้าราชการตำรวจมีจำนวนจำกัด และขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถให้บริการและช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนได้ทันท่วงที ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และขาดความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดก็คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องเป็นผู้มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จนได้ชื่อว่าเป็นบุคลากรที่ดีปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสร้างความเจริญต่อประเทศชาติ และสังคมโดยรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สามารถทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรมุ่งหมาย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 298 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มากระทบและมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สามารถทำให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายการบริการทั่วไป ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ฝ่ายการควบคุม และจัดการจราจร

รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาดมีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม เครื่องมืออุปกรณ์ที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อม และมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันแสดงให้เห็นถึงการวางตนในฐานะผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง การดูแลเอาใจใส่ ต่อสวัสดิภาพ และการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการยอมรับความคิดเห็น การร่วมมือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน

ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความมั่นใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง มีการดำรงชีวิตได้อย่างสบาย มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้รับความยุติธรรมในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบและการโยกย้ายสับเปลี่ยน จนเกิดความภาคภูมิใจมั่นใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ในงานของสำนักงานสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้ เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสก้าวหน้ามากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น มีการพิจารณาความดีความชอบ มีหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมเชื่อถือได้ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการอบรม พัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญของผู้ปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย ขึ้นชมด้วยความจริงใจ มีอิสระในการตัดสินใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปในผล การปฏิบัติหน้าที่ เป็นบุคลากรสำคัญคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน และเพื่อน

ร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำและยอมรับความคิดเห็นทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว จนเกิดความสำเร็จของงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การที่ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ข้อเสนอแนะการตัดสินใจ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร ที่วางไว้ จนได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และประชาชนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี หมายถึง สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 18-28 ปี, 29-39 ปี, 40-50 ปี และ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับการชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาคำว่าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.5 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้นเน้นความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิด และกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก และคิมะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าปัจจัยห้าจุด (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นภริยาหรือวาทาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การ

จัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่าองค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วน ปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก¹

ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้ว คนไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

¹Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. B. Motivation to work (2nd ed), Michigan : A bell & Howell information Co, 1959.

3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้ว คนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงาน และมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอก และการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกานำมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้ว คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ²

² ยงยุทธ เกษสาคร, การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Planning and policy), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541), หน้า 74.

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุ่สว่างไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้ว ยังพยายามทำให้ดี กว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ³

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริแมน ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)

4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)

5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)

6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)⁴

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่อ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที⁵

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการความต้องการของมนุษย์ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจ ความต้องการของมนุษย์จึงเริ่มต้นด้วยความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานเป็นปัจจัยหลักที่มนุษย์มีความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนอง ดังนั้นไม่ว่าความต้องการด้านใด ๆ ต้องอาศัยการจูงใจหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดง

³ขวัญจิรา ทองนำ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปะ กรมศิลปากร, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2547, หน้า 35.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

พฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เรื่อยไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก⁶

หลุยส์ จัมปาเทศ ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ไว้ว่า การกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา⁷

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้⁸

⁶เจียมจิตร ศรีฟ้า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, ปรินญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 101.

⁷หลุยส์ จัมปาเทศ, จิตวิทยาการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาส์น, 2533), หน้า 7.

⁸จิราภรณ์ ไทยกิ่ง, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2541, หน้า 10.

ธรวรรณ พลหาญ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ⁹

มัลลิกา ต้นสอน กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดี และความเต็มใจของบุคคลที่จะโน้มน้าวความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา¹⁰

เกษสุดา ต้นขุน ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน¹¹

เจียมจิตร ศรีฟ้า ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้¹²

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้¹³

⁹ธรวรรณ พลหาญ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2543, หน้า 8.

¹⁰มัลลิกา ต้นสอน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2544), หน้า 194.

¹¹เกษสุดา ต้นขุน, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 17.

¹²เจียมจิตร ศรีฟ้า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 12.

¹³ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพัฒนาคุณภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 12.

บุศรา เตียรบรรจง ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้น พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁴

ขวัญจิรา ทองนำ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ¹⁵

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย ไควิน คลัง¹⁶ สำหรับ กิติ ตยัคคานนท์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนเฟอร์ และไรท์แมน¹⁷ กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ห้ามมนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง ในทัศนะของสแตียร์และพอร์เตอร์¹⁸ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่

¹⁴บุศรา เตียรบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2546, หน้า 12.

¹⁵ขวัญจิรา ทองนำ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 13.

¹⁶ไควิน คลังแสง, “การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2536, หน้า 9.

¹⁷กรองจิต พรหมรักษ์, “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2538, หน้า 9.

¹⁸เรื่องเดียวกัน.

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ต แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติกรใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่¹⁹

อมร์แกน แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในการในด้านต่าง ๆ
2. ความต้องการฐานะ (STATUS NEED) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ²⁰

¹⁹ สมพร พรหมจรรย์, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”, ปรัญญการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), 2540, หน้า 13.

²⁰ เรื่องเดียวกัน.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำการพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจหรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง เช่นความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับแรงจูงใจจาก ภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น²¹

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใ้ใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

²¹ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2541, หน้า 27.

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการบุคคลอื่นยอมรับ และศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดชีวิตจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือ ระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภทคืออำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะ ตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับจิตใจที่ขัดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวังบุคคลจะมี ความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการทำทนายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคล ที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่อจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำทนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้าน ความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อน และสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับคุณลักษณะที่เด่น และที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคล ต้องการให้เป็นตัวแทน²²

สรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลายส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิตแรงจูงใจสามารถ แบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจ ภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Vroom กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคุณคนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน²³ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดัน เอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้

²² ฌีล เก็ฏลวงค์, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2528, หน้า 94.

²³ Vroom, V.M. Working and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964, หน้า 10.

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย²⁴ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุ่ลวงไปด้วยดีนอกจาก นี้ เมอร์เลย์ กล่าวว่า ความต้องการ ความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้ว ก็มักจะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก²⁵ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดี²⁶ จะเห็น ได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการ บริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

วรูม กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการ ทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน²⁷

²⁴ อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 268.

²⁵ ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธ์, ความพึงพอใจในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, หน้า 2.

²⁶ ไควิน คลังแสง, “การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 31-34.

²⁷ Vroom, V.M. Working and Motivation, อ่างแล้ว, หน้า 10.

ขวัญจิรา ทองนำ กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผล ให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร²⁸

ชัยนถ นาคบุบผา กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ²⁹

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น³⁰

สุโท เจริญสุข กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)³¹

²⁸ ขวัญจิรา ทองนำ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู”, ปรินญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 15.

²⁹ ชัยนถ นาคบุบผา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด”, ปรินญาณีการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), 2529, หน้า 54-56.

³⁰ พรรณราย ทรัพย์ะประภา, การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2529, หน้า 81.

³¹ สุโท เจริญสุข, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2531, หน้า 17.

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาคำว่าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.5 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้นเน้นความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิด และกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เอิร์ชเบิร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งนั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าปัจจัยห้าจุน (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นภริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การ

จัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจากผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ซเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วน ปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก¹

ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้ว คนไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

¹ Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. B. Motivation to work (2nd ed), Michigan : A bell & Howell information Co, 1959.

3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้ว คนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงาน และมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอก และการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกานำมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้ว คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ²

² ยงยุทธ เกษสาคร, การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Planning and policy), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541), หน้า 74.

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ย่ำ ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้ว ยังพยายามทำให้ดี กว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ³

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอ์แมน ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)⁴

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่อ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที⁵

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการความต้องการของมนุษย์ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจ ความต้องการของมนุษย์จึงเริ่มต้นด้วยความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานเป็นปัจจัยหลักที่มนุษย์มีความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนอง ดังนั้นไม่ว่าความต้องการด้านใด ๆ ต้องอาศัยการจูงใจหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดง

³ขวัญจิรา ทองนำ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2547, หน้า 35.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

พฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เรื่อยไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก⁶

หลุยส์ จ่าปาเทศ ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ไว้ว่า การกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา⁷

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้⁸

⁶เจียมจิตร ศรีฟ้า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 101.

⁷หลุยส์ จ่าปาเทศ, จิตวิทยาการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาส์น, 2533), หน้า 7.

⁸จิราภรณ์ ไทยกิ่ง, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2541, หน้า 10.

ธรวรรณ พลหาญ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ⁹

มัลลิกา ต้นสอน กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดี และความเต็มใจของบุคคลที่จะโน้มน้าวความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา¹⁰

เกษสุดา ต้นขุน ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน¹¹

เจียมจิตร ศรีฟ้า ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้¹²

ทิพสุดา สีสาศิริคุณ กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้¹³

⁹ธรวรรณ พลหาญ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2543, หน้า 8.

¹⁰มัลลิกา ต้นสอน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ดานสุทธาการพิมพ์, 2544), หน้า 194.

¹¹เกษสุดา ต้นขุน, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 17.

¹²เจียมจิตร ศรีฟ้า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, ปรินญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 12.

¹³ทิพสุดา สีสาศิริคุณ, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 12.

บุศรา เตียรบรรจง ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้น พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁴

ขวัญจิรา ทองนำ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ¹⁵

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย โควิน คลัง¹⁶ สำหรับ กิติ ตย์คคานนท์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนเฟอร์ และไรท์แมน¹⁷ กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง ในทัศนะของสตีลเลอร์ และพอร์เตอร์¹⁸ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

¹⁴บุศรา เตียรบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2546, หน้า 12.

¹⁵ขวัญจิรา ทองนำ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 13.

¹⁶โควิน คลังแสง, “การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2536, หน้า 9.

¹⁷กรองจิต พรหมรักษ์, “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2538, หน้า 9.

¹⁸เรื่องเดียวกัน.

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่¹⁹

อมร์แกน แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในการในด้านต่าง ๆ
2. ความต้องการฐานะ (STATUS NEED) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ²⁰

¹⁹ สมพร พรหมจรรย์, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), 2540, หน้า 13.

²⁰ เรื่องเดียวกัน.

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำการพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจหรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจาก ภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น²¹

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

²¹ กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2541, หน้า 27.

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการบุคคลอื่นยอมรับ และศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือ ระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภทคืออำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะ ตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้ง กายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวังบุคคลจะมี ความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการทำนายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคล ที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่อจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้าน ความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อน และสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับคุณลักษณะที่เด่น และที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความ ต้องการใด ๆ ที่บุคคล ต้องการให้เป็นตัวแทน²²

สรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลายส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนถึงความสำเร็จในชีวิตแรงจูงใจสามารถ แบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจ ภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Vroom กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน²³ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดัน เอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้

²² ฤวิธ เกื้อกุลวงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2528, หน้า 94.

²³ Vroom, V.M. Working and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964, หน้า 10.

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย²⁴ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกจาก นี้ เมอร์เลย์ กล่าวว่า ความต้องการ ความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำให้สำเร็จ เป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำอะไร ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้ว ก็จะมีแรงจูงใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก²⁵ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดี²⁶ จะเห็น ได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการ บริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

วรูม กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการ ทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน²⁷

²⁴ อรุณ รักธรรม, หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 268.

²⁵ ทรงศักดิ์ ศรีภาสสินธ์, ความพึงพอใจในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, หน้า 2.

²⁶ ไควน คลิงแสง, “การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 31-34.

²⁷ Vroom, V.M. Working and Motivation, อ่างแล้ว, หน้า 10.

ขวัญจิรา ทองนำ กล่าวว่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผล ให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร²⁸

ชัยนาถ นาคบุบผา กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ²⁹

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกละเอียดและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น³⁰

สุโท เจริญสุข กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่เฉย
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)³¹

²⁸ ขวัญจิรา ทองนำ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู”, ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 15.

²⁹ ชัยนาถ นาคบุบผา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด”, ปรินญาณการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), 2529, หน้า 54-56.

³⁰ พรรณราย ทรัพย์ะประภา, การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2529, หน้า 81.

³¹ สุโท เจริญสุข, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2531, หน้า 17.

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจ นั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

2.3.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในงาน มีด้วยกันหลายประการ เช่น ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน การให้รางวัล ทักษะที่มีต่องาน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีแก่องค์การ³²

กิติ ตยัคคานนท์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การชมเชย ผู้บังคับบัญชาจะต้องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพื่อกำลังใจในการทำงานให้แก่เขา
2. การยกย่องให้เกียรติ และให้การยอมรับ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจที่ได้รับ การยกย่อง และเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบ ๆ ตัวเขาและจากผู้บังคับบัญชา
3. การให้ความเป็นมิตร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ
4. การให้ความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
5. การให้ร่วมคิด การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนแก้ปัญหา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย
6. การร่วมงาน การที่ผู้บังคับบัญชาลงมือร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาบางโอกาสจะสร้างความพอใจให้แก่เขามาก เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง และยอมเห็นดีเห็นอยู่ร่วมกับเขาด้วย
7. การจัดงานเหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตามที่ตนถนัด มีปริมาณของงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสนุกเต็มใจไม่เบื่อหน่าย

³²ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พื้ทักษ์อักษร, 2542, หน้า 136-138.

8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาหรือขัดข้องในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องเหล่านั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมแก้ปัญหหรือข้อขัดแย้ง เหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้ง หรือปล่อยเขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

9. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลของการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขา ถ้าพบข้อบกพร่องเขาจะรีบปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์

10. ให้มีการแข่งขัน ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาดจะพยายามยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล จะมีผลเป็นการยั่วยุให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อที่จะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดคนส่วนน้อยที่เหลือกระทำดีตามด้วย

12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ทำงานได้อย่างรวดเร็ว

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา ถ้าบรรยากาศในการทำงานดีทั้งกาย และจิตใจ เช่น ห้องทำงานสะอาด โปร่ง ไม่อับทึบ โด๊ะ เก้าอี้ทำงานนั่งสบาย ผู้ร่วมงานตั้งแต่ผู้บังคับบัญชายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการชูปิชิบ นินทาใส่ร้ายกัน ฯลฯ บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นั้นอยากทำงาน

14. การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชย การเลื่อนยศเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งของตอบแทนทางวัตถุเช่น เลื่อนเงินเดือน ให้รางวัล โล่ หรือหนังสือประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ยั่วยุหรือกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน

15. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดีและข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในการความสำเร็จของการทำงานของเขา³³

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีอยู่ 3 ประการ คือปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) อธิบายได้ดังนี้

³³ กิติ ตยัคคานนท์, นักบริหารทันสมัย, (กรุงเทพมหานคร : บัดเตอร์ฟลาย), 2543, หน้า 80.

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
2. เพศ งานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน
3. อายุ อายุแม้มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมักมีประสบการณ์ในการทำงานนาน
4. เชื้อชาติ ปัญหา กับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชื้อชาติในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา
5. การศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน
6. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดว่ามีความไม่เที่ยงตรงอย่างไร บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะ ไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน
7. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถกับปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ
8. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึง ความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยผู้ทำงานเองจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
9. ความสนใจในการทำงาน บุคคลที่สนใจในการทำงาน และให้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

ปัจจัยด้านงาน หมายถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ตัวทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงานความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน³⁴

ลือค ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ และได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจเอาไว้เป็นประเด็นสำคัญ ๆ จากการศึกษารวบรวมผลงานการวิจัยเอาไว้ดังต่อไปนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจ และไม่พอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบ และมีความสนใจก็จะมี ความพอใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

- 1.1 เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ
- 1.2 งานที่ทำก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ
- 1.3 มีความยากง่ายเหมาะสมแก่ความสามารถ
- 1.4 งานนั้นส่งเสริมความสำเร็จ
- 1.5 ผู้ทำสามารถควบคุมกระบวนการได้

2. ค่าจ้าง (Payment) เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ลูกจ้างสามารถบำบัดความต้องการของตนได้ และทุกคนทำงานก็ประสงค์ค่าตอบแทนเป็นสำคัญ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างมีดังต่อไปนี้

- 2.1 อัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 2.2 การจ่ายค่าจ้างค่าแรงเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน
- 2.3 การจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลากำหนด

3. โอกาสการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เป็นการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและอนาคต ประกอบด้วยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

- 3.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยุติธรรม

³⁴ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม), 2543, หน้า 145-152.

- 3.2 มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ และรูปแบบที่มาตรฐาน
4. การยอมรับ (Recognition) เกิดความรู้สึกที่ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานศรัทธายกย่องแล้วบังเกิดความพึงพอใจ และยอมรับ มีสิ่งที่เกี่ยวข้องดังนี้
- 4.1 ให้เครดิตแก่ผู้ประสบความสำเร็จ
 - 4.2 ประกาศเกียรติคุณยกย่องสรรเสริญ
 - 4.3 ผู้บริหารให้การสนับสนุน
5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่สิ่งต่าง ๆ ดังนี้
- 5.1 บำเหน็จบำนาญ
 - 5.2 เงินโบนัสประจำปี
 - 5.3 ค่ารักษาพยาบาล
 - 5.4 การหยุดพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบาย ทำงานด้วยจิตที่สงบสุขแล้วส่งผลเป็นความพึงพอใจได้แก่
- 6.1 การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง เสียงเหมาะสม
 - 6.2 ห้องทำงานจัดเป็นระเบียบ
 - 6.3 ที่ตั้งองค์การใช้เวลาการเดินทางไม่มาก
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) ปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำที่มีลักษณะสง่างาม ทำงานดี ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้
- 7.1 มีความรู้ความสามารถ
 - 7.2 มีน้ำใจไม่ตรีโอปอ้อมอารี
 - 7.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 7.4 สามารถให้คำแนะนำได้
8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers) ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานด้วยกัน แม้จะมาจากแหล่งต่าง ๆ กันก็ตาม ย่อมจะสร้างความพึงพอใจกันได้ สิ่งที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องก็คือ
- 8.1 มีความสามารถสูงพร้อมช่วยเหลือกัน
 - 8.2 มีความเป็นมิตรต่อกัน
 - 8.3 มีสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี
9. องค์การและการจัดการ (Organization and Management) สภาพการทำงานมีการกำหนดนโยบาย การบริหาร เป็นระบบระเบียบเรียบร้อย ประกอบด้วย

- 9.1 กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารควบคุมชัดเจน
- 9.2 การพิจารณาความดีความชอบตามกฎเกณฑ์
- 9.3 มีความแน่นอนในการจ่ายค่าจ้าง ค่าแรง³⁵

ศิรวิวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two - factor theory) Frederick Herzberg เป็นเจ้าของทฤษฎี ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) เฟรเดอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

³⁵ ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว, องค์กรและการจัดการ, อ่างแล้ว, หน้า 136-138.

หากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงาน โรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่พุง หรืออ้ารงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่จะป้องกันไม่ให้พอใจในงานที่ทำอยู่ แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์กรแต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ สำหรับปัจจัยด้านนี้ที่มีในองค์กรที่เป็นทางการ ได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก มีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษ และอื่น ๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม อาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้
3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาคจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้น และหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม
4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติจะแสวงหาการตอบสนอง และความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา
5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

การนำทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์กมาใช้ เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัย ความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม

2. จะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีการจัดระบบการสื่อสารให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตรา ที่สูงมีหลักประกันในอาชีพมีสภาพการทำงานที่ดี

4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาส ตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดี³⁶

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มากระทบและมีผลต่อการทำงานตามหน้าที่ของข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายป้องกันปราบปราม ฝ่ายสืบสวนสอบสวน ฝ่ายสืบสวนปราบปราม ที่สามารถทำให้งานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

สร้อยตระกูล อรรถมานะ กล่าวว่า สภาพการทำงานอาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งต้องเหมาะสมกับการทำงานนั้น³⁷

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้กล่าวว่า การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานจะชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวก สบาย มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ งานที่ใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานไม่ยุ่งยาก³⁸

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สบาย และสภาพการทำงานที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต นอกเวลาทำงานของเขาให้น้อยที่สุด

³⁶ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์), 2541, หน้า 112-114.

³⁷สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2545, หน้า 140.

³⁸ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 102.

สวัสดิการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีผลกระทบโดยตรงกับปริมาณ และคุณภาพงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจของพนักงานในสำนักงานด้วย โดยสภาพแวดล้อมหลักที่มีผลกระทบต่อการทำงาน มีหลายปัจจัยเป็นสภาพทางด้านกายภาพ ที่กระทบต่อความรู้สึกของคน เช่น การมองเห็น การได้ยิน และการสัมผัส ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัย มาจากการทำงานในสถานที่ปลอดภัย ทำให้รู้สึกสะดวกสบายใจในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้มีผลช่วยสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดี และระดับของขวัญ กำลังใจที่เพิ่มขึ้นในสำนักงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้สภาพแวดล้อมเป็นที่พอใจ ก็ควรให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพื้นที่และตกแต่งสำนักงาน และพยายามให้พนักงานมีสำนึกในการให้เกียรติสถานที่ และทั้งบุคลิกภาพเฉพาะตัวในสถานที่ทำงาน อาจช่วยสร้างบรรยากาศด้วยกระถางต้นไม้ หรือติดภาพส่วนรวมแทนภาพตัวเอง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลอย่างใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นทั้งการจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กรในที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มักเป็นสิ่งที่กระทบโดยตรงต่อผลทางกายภาพและจิตใจพนักงาน ที่ผู้จัดการบริหารสำนักงานควรต้องให้ความสนใจ ได้แก่

สี เพราะสีมีอิทธิพลต่ออารมณ์ และทัศนคติของมนุษย์

แสง มีผลต่อการทำงาน ทั้งการอ่าน และเขียนหนังสือ

เสียง มีทั้งเสียงธรรมชาติ และเสียงรบกวน ต้องการควบคุมเช่นกัน

อากาศ หมายถึง อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทอากาศ

ความสะอาด ที่ต้องควบคุมให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม³⁹

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพล และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น ความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสะอาดทั้งภายใน และภายนอกอาคาร ขนาดของพื้นที่ทำงาน ความสุขสบายส่วนบุคคล มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียงมีความเหมาะสม มีบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

³⁹ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991), 2546, หน้า 222-224.

ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่

สมศักดิ์ ทองแก้ว ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันเพื่อเกิดความสำเร็จ ซึ่งการทำงานกับผู้ร่วมงานในแต่ละระดับสรุปได้ดังนี้

1. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

- 1.1 ทำงานให้เต็มที่หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
- 1.2 ดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา
- 1.3 ยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา
- 1.4 เคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
- 1.5 ไม่ก่อวิาทหรือก่อเรื่องกับผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาเดือดร้อนใจ
- 1.6 เรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ไม่รบกวนผู้บังคับบัญชาด้วยเรื่องเล็ก ๆ น้อย
- 1.8 สรรเสริญผู้บังคับบัญชาบ้าง แต่อย่านินทาทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- 1.9 อย่าโกรธผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา
- 1.10 อย่าบ่นถึงความยากลำบากในการทำงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา เพราะแสดงให้เห็น

ว่าเราไม่อดทน

- 1.11 ขอบคุณผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านดีต่อเรา
- 1.12 เมื่อจะขอคำปรึกษาควรดูให้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- 1.13 ประเมินผลตนเองเป็นระยะ ๆ

2. การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

- 2.1 เมื่อมีปัญหาหรือเรื่องราวใด ๆ ให้ไปหาเพื่อนก่อน
- 2.2 ให้ความจริงใจกับเพื่อน
- 2.3 อดทนมีอารมณ์ที่มั่นคง เยือกเย็น และสุขุมกับเพื่อนเสมอ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการนินทา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- 2.5 ไม่ขัดทอดความผิดให้เพื่อน
- 2.6 ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- 2.7 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง
- 2.8 ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 2.9 พยายามหลีกเลี่ยงที่จะประพฤติดนให้เหนือกว่าเพื่อน
- 2.10 ทำงานให้เป็นคนใจกว้างขวาง
- 2.11 เมื่อมีโอกาสควรยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานตามกาลอันสมควร

- 2.12 พยายามหลีกเลี่ยงการขอร้องเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เพราะเป็นเรื่องกวนใจ
- 2.13 หมั่นพบปะสังสรรค์ในหมู่เพื่อนฝูงบ้างเป็นครั้งคราว
- 2.14 ยึดหลักพรหมวิหารสี่
- 2.15 ไม่เป็นศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน
- 3. การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.1 รู้จักควบคุมตนเอง
 - 3.2 รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจ
 - 3.3 รู้จักให้รางวัลเป็นเครื่องล่อใจ
 - 3.4 รู้จักใช้ศิลปะในการฟัง
 - 3.5 รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์
 - 3.6 ช่วยเหลือผู้เดือดร้อนด้วยความปรารถนาดีอย่างจริงใจ
 - 3.7 ต้องรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.8 ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
 - 3.9 ต้องสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ⁴⁰

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้สรุปเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ
2. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้
 - 2.1 การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความคิดมากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิด และอภิปรายร่วมกัน
 - 2.2 ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง เกิดการยอมรับมากขึ้น และเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่
 - 2.3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

⁴⁰ สมศักดิ์ ทองแก้ว, กลยุทธ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ, (วารสารประชาศึกษา), 2545, หน้า 16-18.

2.4 ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความ มีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร Ryalty มากขึ้น

2.5 ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน มีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้จะเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน เป็นทีมแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานด้วย⁴¹

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน⁴²

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3 ประการดังนี้

1. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่ดีของแต่ละคนย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจา การใช้ภาษาท่าทาง ตลอดจนความรู้ความสามารถ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

2. ความเชื่อมั่นและศรัทธา ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาด้วย จึงจะทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การเคารพความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน และการรู้จักให้เกียรติกันในการทำงาน

3. ความพอใจ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน นอกเหนือจากการมีบุคลิกภาพที่ดี มีความเชื่อมั่น และศรัทธาแล้ว จะต้องมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจะต้องสร้างความรู้สึกพอใจในผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความรู้สึกพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดี และจะช่วยลดอุปสรรคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันด้วย⁴³

⁴¹ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3), (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ), 2538, หน้า 327-334.

⁴² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม), 2543, หน้า 151.

⁴³ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 87.

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันแสดงให้เห็นถึงการวางตน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการยอมรับความคิดเห็น การร่วมมือ และปฏิบัติงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านความมั่นคงของงาน

มีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึง ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง เป็นการจ่ายเพื่อให้งานที่ได้ทำลงไปโดยคิดคำนวณตามระยะเวลา เช่น เงินเดือน
2. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ เช่นค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น
3. ค่าตอบแทนในลักษณะการให้การสงเคราะห์ เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือ ในด้านสวัสดิการ โดยไม่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เป็นต้น
4. การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตอบแทนด้วยการประกาศเกียรติคุณ การมอบเครื่องหมาย หรือรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเชิดชูเกียรติหรือคุณความดีที่ทำขึ้นเป็นประจักษ์⁴⁴

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า บุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากจะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน และได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ 4 ลักษณะดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเองของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อการทำงานกับผู้ร่วมงานด้วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่
 - 1.1 ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ และความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.2 การตรงต่อเวลา
 - 1.3 การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เช่น ความเสียสละ ความไฉนน้ำกับงาน เป็นต้น
 - 1.4 ความเป็นคนหนักแน่น ไม่อ่อนไหวง่าย
 - 1.5 ความมานะอดทนในการปฏิบัติงาน

⁴⁴ พนัส หันนาคินทร์, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2542, หน้า 106-107.

- 1.6 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
2. ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่
 - 2.1 การชี้แจงนโยบาย ระเบียบ คำสั่งในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ และเข้าใจตรงกัน
 - 2.2 การมอบหมายงาน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงาน
 - 2.3 การสอนงาน
 - 2.4 การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.5 การสั่งงานหรือบัญชางาน
 - 2.6 การจูงใจและกระตุ้นให้ทำงาน
 - 2.7 การควบคุมงาน
 - 2.8 การให้คำปรึกษา
 - 2.9 การให้รางวัล การให้คุณ และการให้โทษ
 - 2.10 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่
 - 3.1 การรับและทำความเข้าใจนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง ก่อนที่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.2 การถ่ายทอดนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง ไปยังผู้ปฏิบัติโดยปราศจากอคติหรือทัศนคติที่ไม่ดี
 - 3.3 การรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 การเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. ความรับผิดชอบต่อองค์กร ได้แก่
 - 4.1 ความซื่อสัตย์และจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์กร
 - 4.2 ความพยายามในการใช้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรให้ได้มากที่สุด⁴⁵

⁴⁵ เอกชัย กีสุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 124-125.

แคชทิสเทอร์และยอง ได้จัดกระบวนการตอบแทนบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

1. จัดทำนโยบายตอบแทนบุคลากร
2. การจัดทำโครงสร้างของตำแหน่ง
3. การกำหนดค่าทางเศรษฐกิจของตำแหน่ง
4. การวัดค่าทางเศรษฐกิจของผู้ถือครองตำแหน่ง
5. การจัดกระบวนการบริหารแผนงานตอบแทน
6. การควบคุมกระบวนการ⁴⁶

การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งโดยการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงก่อนเรื่องอื่น คือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดในหน่วยงานเสียก่อน อาจแบ่งแยกสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับ – ส่ง เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานที่ได้รับความเดือดร้อน ช่วยค่ารักษาพยาบาล จัดสถานพยาบาลให้ เป็นต้น
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสร สนามกีฬา เป็นต้น
5. สวัสดิการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคมฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียนเพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวก และคล่องตัว ก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งการจัดสวัสดิการให้บุคคลเกิดความมั่นคงทำได้หลายวิธี คือ

1. ความมั่นคงในสุขภาพ
2. ความมั่นคงในชีวิต
3. ความมั่นคงในทรัพย์สิน และครอบครัว

⁴⁶Castetter, William B.& Yong, Phillip I, The Human Resource Function in Educational Adminiltration, New Jersey : Prentice-Hall, 2000.

4. ความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน
5. ความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน
6. ความมั่นคงทางด้านจิตใจ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความมั่นใจในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้รับความยุติธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา จนเกิดความภาคภูมิใจ และมั่นใจในงานของสถานีดำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี⁴⁷

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้สรุปการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งานไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งาน หมายถึงกิจกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อดำเนินการให้พนักงานซึ่งมีความสามารถสูงได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Management) เริ่มจากการประเมินสมรรถภาพพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ในผังทดแทนตำแหน่ง (Replacement Chart) รวมทั้งจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขึ้นไปตามสายทางเดินของตำแหน่ง (Career Path) อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ มุ่งที่จะให้พนักงานได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างสูงตามความสามารถ และขณะเดียวกันองค์กรก็ได้บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้รายละเอียดดังนี้

1. ความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งาน

องค์กรต้องการความอยู่รอด และเจริญรุ่งเรือง ตัวพนักงานซึ่งเข้ามาอยู่ในองค์กรต้องการความมั่นคงในงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในงานของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีคุณค่าทั้งตัวต่อพนักงานเอง และต่อองค์กร ซึ่งในส่วนตัวพนักงานจะได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่ซึ่งสูงขึ้น ขณะเดียวกันองค์กรจะได้ประโยชน์จากพนักงานในการทำงานอย่างเต็มฝีมือความสามารถ

2. ประโยชน์การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งาน มีดังนี้

2.1 ช่วยให้พนักงาน และองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคง และความเจริญทั้งในส่วนตัว และส่วนรวมร่วมกัน

⁴⁷นิชาภา ประสพอารยา, “การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543, หน้า 31.

2.2 ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้วยความตื่นตัว และเพิ่มขีดความสามารถให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่งานอยู่เสมอ

2.3 ช่วยป้องกันการหวงตัวบุคคลในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง จนกลายเป็นอุปสรรคกีดกันความก้าวหน้าของพนักงาน

2.4 ช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

2.5 ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเอาใจใส่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบำเหน็จความดีความชอบอันถูกต้องยิ่งขึ้น

2.6 ช่วยให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน

2.7 ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานที่ดี มีความสามารถเป็นการลดต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

2.8 ช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากความสามารถและความชำนาญการของพนักงาน จนถึงการเกษียณอายุงาน⁴⁸

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงลักษณะของงานว่า ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน⁴⁹

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้กล่าวว่า งานที่ทำทนายระดับสติปัญญา พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะแสดงความสามารถ งานที่มีความหลากหลาย และเป็นอิสระงานท้าทายน้อยกว่าจะสร้างความเบื่อหน่าย⁵⁰

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึงลักษณะงานว่า งานท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่าเพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้ความ

⁴⁸ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 271-279.

⁴⁹ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 145-152.

⁵⁰ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 102.

พยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จ ประสพผล จะนำมาซึ่งความพอใจในงานและงานที่ท้าทายจะทำให้คนรู้สึกผูกพันกับงานขึ้นด้วย⁵¹

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำให้หรือความสนใจใน ลักษณะงานเอง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้ทำงานแล้ว และเมื่องานมีความน่าสนใจในตัว มั่นเอง⁵²

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสก้าวหน้ามากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็น ธรรม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่โดยมีการอบรม พัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความ ชำนาญเชิงวิชาการของผู้ปฏิบัติงานสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การยอมรับนับถือ

ลือก ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่องการยอมรับ (Recognition) ซึ่งหมายถึง เกิดจากความรู้สึกที่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานศรัทธา ยกย่องแล้วบังเกิดความพึงพอใจและยอมรับ มีสิ่งที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ให้เครดิตแก่ผู้ประสบความสำเร็จ
2. ประกาศเกียรติคุณยกย่องสรรเสริญ
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุน⁵³

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) ว่าคนจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จ ในการ ทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่ บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potensial) ของ แต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถ และทักษะใน การทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือ

⁵¹ สุโขทัยธรรมาธิราช,มหาวิทยาลัย, ระบบงานตำรวจและการบริหารงานบุคคลของตำรวจ, (เอกสารประกอบการเรียนการสอน), 2540, หน้า 539.

⁵² สร้อยตระกูล(ติวยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), อ่างแล้ว, หน้า 142.

⁵³ ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ, อ่างแล้ว, หน้า 136-138.

ความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นค่ายก้องชมเชย หรือการให้ feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากทีเดียว⁵⁴

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้กล่าวว่า งานที่ทำหายระดับสติปัญญา พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะแสดงความสามารถ งานที่มีความหลากหลาย และเป็นอิสระงานทำหายน้อยกว่าจะสร้างความเบื่อหน่าย⁵⁵

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ชื่นชม มีอิสระในการตัดสินใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในผลการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นบุคลากรสำคัญคนหนึ่งเพื่อร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว จนเกิดความสำเร็จของงานในสถานีดำรงภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

दनัย เทียนพุมิต ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ คือการรู้หน้าที่ และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จการยอมรับผลแห่งการกระทำทั้งทางบวก และทางลบ⁵⁶

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) ว่าคนจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าบริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potensial) ของแต่ละบุคคล⁵⁷

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลใช้พลัง และความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ⁵⁸

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ข้อเสนอแนะ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบ

⁵⁴ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 124-125.

⁵⁵ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 102.

⁵⁶ ดนัย เทียนพุมิต, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2541, หน้า 244.

⁵⁷ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 124-125.

⁵⁸ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 136-138.

ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ จนได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และประชาชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี น่าจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นหลักความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ และตามหนังสือคู่มือผู้ประกอบการอาชีพ ได้กล่าวไว้ว่า สี แสง เสียง อากาศ และความสะอาด เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มักเป็นสิ่งที่กระทบโดยตรงต่อผลทางกายภาพและจิตใจของพนักงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะได้กล่าวว่า การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานจะชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวก สบาย มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ งานที่ใกล้บ้าน การเดินทางไปทำงานไม่ยุ่งยาก⁵⁹

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ ซึ่งกล่าวว่า สภาพการทำงานอาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งต้องเหมาะสมกับการทำงานนั้น⁶⁰

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สบาย และสภาพการทำงานที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต นอกเวลาทำงานของเขาให้น้อยที่สุด⁶¹

พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁶²

⁵⁹ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 102.

⁶⁰ สร้อยตระกูล(ตียานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์, อ่างแล้ว, หน้า 140.

⁶¹ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, อ่างแล้ว, หน้า 222-224.

⁶² พรรณทิพย์ กาลธียนันท์, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543, หน้า 56.

บุศรา เตียรณบรรจง ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรีพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง⁶³

โสภณ พงศ์สุพัตจ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁶⁴

2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน จากผลงานวิจัยของ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้สรุปเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน⁶⁵

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน⁶⁶

สมศักดิ์ ทองแก้ว ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันเพื่อเกิดความสำเร็จ ซึ่งการทำงานกับผู้ร่วมงานในแต่ละระดับคือการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา⁶⁷ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ได้กล่าวไว้ในความต้องการลำดับสองว่า ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคม

⁶³ นันทพร บุตรน้อย, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์", วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2548, หน้า 48.

⁶⁴ โสภณ พงศ์สุพัตจ, "แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (งานวิจัยสถาบันคณะวิทยาการจัดการ)", มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2547, หน้า 49.

⁶⁵ เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 327-334.

⁶⁶ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 151.

⁶⁷ สมศักดิ์ ทองแก้ว, "กลยุทธ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ", วารสารประชาศึกษา 2545, อ่างแล้ว, หน้า 16-18.

ชัตติยา ด้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถม จังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก⁶⁸

ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ คือแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน⁶⁹

นันทพร บุตรน้อย ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน⁷⁰

โสภณ พงศ์สุพัตจ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และด้านอื่น ๆ ด้วย⁷¹

3. ด้านความมั่นคงของงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ คือความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่ออาชีพและต่อเพื่อนร่วมงานการเป็นตัวอย่งที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความกล้าที่จะรับผิดชอบและรับชอบในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงาน มีการสอนงาน การให้ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การจูงใจและกระตุ้นให้ทำงาน การควบคุมงาน การให้คำปรึกษา การให้รางวัล

⁶⁸ชัตติยา ด้วงสำราญ, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, ปรินญญาณีพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2543, หน้า 74.

⁶⁹ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกำแพงแสน, 2543, หน้า 62.

⁷⁰นันทพร บุตรน้อย, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), 2548, หน้า 88.

⁷¹โสภณ พงศ์สุพัต, “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”, อ่างแล้ว, หน้า 39.

การให้คุณ และการให้โทษ การประเมินผลการปฏิบัติงาน⁷² แคชทีสเตอร์และยอง ได้จัดกระบวนการตอบแทนบุคลากรด้วยการจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งโดยการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงก่อนเรื่องอื่น คือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือนร้อนมากที่สุดหน่วยงานเสียก่อน เช่น สวัสดิการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคมฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวก และคล่องตัว ก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งการจัดสวัสดิการให้บุคคลเกิดความมั่นคงทำได้หลายวิธี คือ

- 1) ความมั่นคงในสุขภาพ
- 2) ความมั่นคงในชีวิต
- 3) ความมั่นคงในทรัพย์สินและครอบครัว
- 4) ความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน
- 5) ความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน
- 6) ความมั่นคงทางด้านจิตใจ⁷³

ชัตติยา ต้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมจังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพอยู่ในระดับมาก⁷⁴

พรรณทิพย์ กาลิยานันท์ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ ด้านความมั่นคงในงานด้วย⁷⁵

⁷² เอกชัย กีสุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, อ่างแล้ว, หน้า 124-125.

⁷³ Castetter, William B. & Yong, Phillip I. The Human Resource Function in Educational Administration, New Jersey : Prentice-Hall, 2000.

⁷⁴ ชัตติยา ต้วงสำราญ, แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา, ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 75.

⁷⁵ พรรณทิพย์ กาลิยานันท์, "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 58.

ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความมั่นคงในการทำงานด้วย⁷⁶

โสภณ พงศ์สุพัฒน์ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง⁷⁷

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ลือค ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจและได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจเอาไว้เป็นประเด็นสำคัญ ๆ รวมถึงด้านการมีโอกาสการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เป็นการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและอนาคต ประกอบด้วยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งยุติธรรม มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ และรูปแบบที่มีมาตรฐาน⁷⁸

ชัตติยา ต้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านโอกาส และความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง⁷⁹

พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน⁸⁰

⁷⁶ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁷⁷โสภณ พงศ์สุพัฒน์, แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁷⁸ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ, อ่างแล้ว, หน้า136-138.

⁷⁹ชัตติยา ต้วงสำราญ, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา”, ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁸⁰พรรณทิพย์ กาลธียนันท์, การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

โสภณ พงศ์สุพัตต ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง⁸¹

บุศรา เตียรณบรรจง ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ระดับค่อนข้างสูง⁸²

5. ด้านการยอมรับนับถือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) ในขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน กับเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม และขั้นที่ 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและยกย่องจากบุคคลอื่น จึงเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาให้ความสนิสนิยม ความจริงใจ มีความเป็นกันเอง ยอมรับและยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จทุกครั้ง ทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และมีกำลังใจที่จะสร้างผลงานที่ดีที่สุด

ชัตติยา ต้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมจังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ นับถืออยู่ในระดับมาก⁸³

⁸¹โสภณ พงศ์สุพัตต, “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”, อ้างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁸²บุศรา เตียรณบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2546, หน้า 49.

⁸³ชัตติยา ต้วงสำราญ, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา”, ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, บทคัดย่อ.

โสภณ พงศ์สุพัตต ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง⁸⁴

บุศรา เตียรณบรรจง ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง⁸⁵

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งกล่าวไว้ว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้นตอน ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือน ความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่ “ไม่พอใจ” เท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง : การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮิร์ซเบิร์กก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ภายในสำนักงาน⁸⁶

ชัตติยา ต้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมจังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก⁸⁷

⁸⁴โสภณ พงศ์สุพัตต, แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁸⁵บุศรา เตียรณบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 49.

⁸⁶Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. B. (1959), Motivation to work (2nd ed), Michigan : A bell & Howell information Co. 1959, p 17.

⁸⁷ชัตติยา ต้วงสำราญ, แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา, ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

โสภณ พงศ์สุพัตต ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง⁸⁸

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีซึ่งนักวิชาการได้ศึกษาและให้คำนิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความมั่นคงของงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

เซอร์เมอร์ ฮอร์น กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น

เซอร์เมอร์ ฮอร์น ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะกับงานนั้นจึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

⁸⁸โสภณ พงศ์สุพัตต, แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ ความเต็มใจ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย⁸⁹

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ กล่าวว่า องค์กรประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งจะต้องมีลักษณะท้าทายต่อตัวบุคคล อาจอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ ความถนัด ทักษะและประสบการณ์

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้กระตุ้นอยากทำงานมากขึ้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะความสามารถด้านวิชาชีพ

8. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

9. เงินเดือนและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพ

10. สภาพการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ

11. การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานให้ตนเองเป็นเลิศ⁹⁰

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

⁸⁹Schermerhon, John R Jr. Managing Organization Behavior, 4 th ed. New York : John Wiley&Sons, 1991, p23.

⁹⁰เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540), หน้า, 56

2.5 บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

2.5.1 ความหมายของตำรวจ

ตำรวจ ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของ “ตำรวจ” ไว้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจว่า หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้โดยได้รับเงินเดือนจากจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของตำรวจว่า ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็น “ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง” มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับของนายกรัฐมนตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตรวจสอบ และสอดส่องดูแลทุกข์สุขของประชาชนป้องกัน และปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย รักษากฎหมาย รวมทั้งดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ

ดังนั้นตำรวจจึงหมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2.5.2 ภารกิจหน้าที่ของตำรวจ

โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจในสังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง จนมีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากมายควบคุมไปทั่วแทบทุกอย่างในสังคม อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบทั่วไปว่า หน้าที่หลักของตำรวจก็คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนซึ่งทำให้ตำรวจมีภารกิจต่อเนื่องมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าเป็นการกระทำเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุข หรือก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม จึงทำให้ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทั้งหลายต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความวุ่นวายในสังคมได้ เป็นต้นว่าการให้ความคุ้มกันแก่การชุมนุมของประชาชนโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานนักชดถุกษ์ ทั้งนี้เป็นคุ้มกันป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขเกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วตำรวจ

ยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ครั้นเมื่อประชาชนมีปัญหาจะมาปรึกษาหารือกับตำรวจ หรือคนกลางในการชี้แนะ หรือตัดสินปัญหา เป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกัน จากอดีตเรื่อยมาซึ่งเรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจ มีหน้าที่ในการบังคับใช้ กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (law enforcement and order maintaining)

ภารกิจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มี 4 ประการดังนี้

1) ภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมาย หน้าที่ของตำรวจตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ 4 ประการดังต่อไปนี้

1.1) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกจตุรมงหมาย อันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามควรแก่ความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ดี การต่อสู้กับข้าศึกจากภายนอกที่จะมาอำอธิปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดีหรือช่วยรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหารกระทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้องมีหน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

1.2) การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด ในทางอาญากฎหมายมหาชนออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชน ซึ่งรวมกันอยู่ภายในประเทศนั้น เมื่อออกประกาศใช้แล้วก็จำเป็นต้องมีผู้รักษา และคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดหากผู้ใดละเมิดก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำการป้องกันมิให้มีการละเมิดกฎหมายเกิดขึ้น ถ้ามีการละเมิดเกิดขึ้นแล้วตำรวจก็มีหน้าที่ดำเนินการแก่ผู้ละเมิดกฎหมายนั้น

1.3) การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือกันว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชนธรรมดาที่ตั้นจำเป็นต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้นตำรวจที่ดีก็จำเป็นต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชน เอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณีในกิจการที่ช่วยเหลือได้และไม่ผิดกฎหมาย

1.4) ดูแล และรักษา ผลประโยชน์ของสาธารณะ สาธารณสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุ และทรัพย์ ซึ่งซ่อมหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะ ก็ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะช่วยกันดูแลรักษาให้สมบัติสาธารณะนั้น ๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

2) อำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายฉบับนี้ได้มีผลบังคับใช้มาแต่ 1 ตุลาคม 2478 นับได้ว่าเป็นกฎหมายที่สำคัญยิ่งฉบับหนึ่งที่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจอยู่หลายประการคือ

2.1) ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

2.2) ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในเขตอำนาจของตน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ

2.3) มีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดอาญา ทั้งในกรณีที่มีหมายจับ และไม่มีหมายจับ ตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

2.4) มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับกุมได้ ตามเวลาที่กำหนด

2.5) มีอำนาจตรวจค้นเคหะสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่รโหฐาน ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากได้พิจารณาถึงอำนาจของตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือ ความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้น แล้วก็จะทำให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจ ที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยเด่นชัดนอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจแล้วจะเห็นว่า ในการกำหนดเขตอำนาจรับผิดชอบทุกหน่วยงานของกรมตำรวจซึ่งระบุในประกาศกระทรวงมหาดไทย จะมีข้อความว่า “มีเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด” อันเป็นการรับรองว่า ตำรวจ เป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษทางอาญาทั้งหมดมิให้มีผู้ใดละเมิด หากมีการกระทำความผิดกฎหมายอาญาขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตาม

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวนส่งฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

3) ภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายพิเศษ กฎหมายที่มีโทษทางอาญานั้นนอกจากประมวลกฎหมายแล้ว ยังมีพระราชบัญญัติต่าง ๆ อีกมากมาย และมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้นโดยกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อวัตถุประสงค์จะให้ผลเป็นการป้องกันอาชญากรรมบทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกกันว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พรบ.อาวุธปืน พรบ.ทะเบียนคนต่างด้าว พรบ.คนเข้าเมือง พรบ.สุรา พรบ.การพนัน พรบ.ปรามการค้าประเวณี พรบ.โรงรับจำนำ พรบ.โรงแรม พรบ.การ

พิมพ์ พรบ.การเรียไร พรบ.ควบคุมเด็ก เด็กนักเรียน พรบ.จรรยาบรรณก พรบ.ภาพยนตร์ พรบ.ว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และ พรบ.สถานบริการ เป็นต้น

โดยที่เจ้าพนักงานตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามกฎหมาย ในส่วนป้องกันดังกล่าว เป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการหรือทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้นและบางประเภทก็เป็นภัยต่อความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นการแสดงว่าตำรวจนั้นนอกจากมีหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำความผิด และปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้ว ยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วย และบางกรณีก็ทำหน้าที่สังคมสงเคราะห์หรือปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน เป็นต้น

4) ภารกิจ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบัน ในเรื่องภารกิจ หน้าที่ตำรวจในปัจจุบันนี้ บันทึกลง กัมปนาทแสนยากร ได้วางแนวทางการปฏิบัติการ หน้าที่ของตำรวจในปัจจุบัน ดังนี้

4.1) หน้าที่ในการรักษากฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายลักษณะอาญาซึ่งมีบทลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน ดังนั้นหน้าที่ของตำรวจ คือ การป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือได้รับอันตราย อันเนื่องมาจากการกระทำผิดกฎหมายด้วยการควบคุมดูแลและป้องกันมิให้มีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายขึ้น และหากมีก็ต้องจับกุมตัวมาดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษตามกฎหมาย

4.2) หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย คือการมีหน้าที่คอยตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีต้องเข้าไปป้องกันระงับปราบปราม และแก้ไข รวมทั้งบำบัดช่วยเหลือให้บรรเทาหลงหรือหมดไป

4.3) หน้าที่ ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หมายถึงการป้องกันอันตรายให้กับประชาชนทุกด้านทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง เช่นป้องกันอันตรายอื่นที่เกิดกับประชาชนจำพวกภัยธรรมชาติ ภัยจากสัตว์ดุสัตว์ร้าย เป็นต้น

4.4) หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน ทั้งการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ บรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประชาชน เช่น การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด ติดตามทรัพย์สินที่สูญหายคืน เป็นต้น

4.5) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือ บริการ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเรื่องอื่น ๆ ทั่วไป เช่น การอำนวยความสะดวก ด้านการจราจร การนำผู้ป่วยเจ็บส่งโรงพยาบาล การระงับความเดือดร้อนที่เกิดจากการรบกวนของสัตว์หรือภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือนำเด็กพลัดหลงส่งคืนบิดา มารดา เป็นต้น ซึ่งจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่หลากหลาย และกว้างขวางอย่างยิ่ง ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงซึ่ง

ต้องทำหน้าที่หลักดังกล่าวข้างต้นในทุกประการแล้ว ยังจะต้องทำหน้าที่รองคืองานด้านธุรการและอื่นอีกด้วยจึงเป็นการยากที่จะให้ได้ผลงานที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์และอุดมคติ รวมทั้งตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้⁹¹

สรุปได้ว่า หน้าที่ของตำรวจที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าตำรวจนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคมอย่างไรทำอย่างไรจึงจะทำให้ประชาชนในสังคมนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจกับสังคมจะต้องทำงานร่วมกันในการรักษากฎหมาย และระเบียบของสังคมให้ประชาชนในสังคมนั้นอยู่กันด้วยความสงบสุข จริงอยู่ไม่ว่าสังคมใดก็ตามไม่สามารถที่จะป้องกันไม่ให้มีการละเมิดกฎหมายของสังคมให้หมดสิ้นไปได้ โดยเฉพาะในเรื่องของอาชญากรรมแต่ก็เป็นความจำเป็นของสังคมที่จะหามาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดมาป้องกันให้เกิดการละเมิดขึ้นน้อยที่สุด

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุศรา เตียรณบรรจง ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 202 คน พบว่าพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสแล้วมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี และปฏิบัติงานในแผนกอาคารพิเศษ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความพอใจในงานที่ทำ และด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสทนทนที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำ และคำร้องทุกข์หรือบัตรสทนทนที่ไม่แตกต่างกัน พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสทนทนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำไม่แตกต่างกัน พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือ

⁹¹ วัรัช วัรัชนิภาวรรณ, กระบวนการยุติธรรมกับการบริหารราชการไทย, (<http://www.wiruch.com/>) ต.ค. 2555.

บัตรสนเท่ห์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจ และขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹²

วัฒนา ศรีสม ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุที่ต่างกัน มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีอายุการทำงานที่ต่างกัน มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน และมีโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁹³

ชัตติยา ด้วงสำราญ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมจังหวัดนนทบุรี พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้านได้แก่ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ และแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินจ้างและค่าจ้าง

⁹²บุศรา เตียรบรรจง, แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 49.

⁹³วัฒนา ศรีสม, “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2542, บทคัดย่อ.

2. ความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานอยู่ในระดับมากเช่นกัน⁹⁴

ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

1. โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทุกปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านชีวิตส่วนตัว

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มียศต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีเพียง 3 ด้าน ที่มีความเห็นแตกต่างกันมีในสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่รับราชการในสถานีตำรวจที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁹⁵

พรณทิพย์ กาลธียนันท์ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ

⁹⁴ชัตติยา ต่วงสำราญ, แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา, ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁹⁵ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง, ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

พิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

4. จำแนกตามวุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกันทุกด้าน

5. จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างงบรายได้⁹⁶

โสภณ พงศ์สุพัตต ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ / ลักษณะงานที่ปกติ ด้านนโยบายและด้านการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้ และสวัสดิการตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน⁹⁷

สุรียา จันท์สงค์ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า

1. แบบสอบถามที่นำไปให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม 374 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน

⁹⁶ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์, การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

⁹⁷ โสภณ พงศ์สุพัตต, แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

มา 374 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัดเป็นขนาดใหญ่

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ผลการวิจัยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน

4. ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5. ผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานบุคคลอย่างมีวิสัยทัศน์ (Vision) ยอมรับนับถือผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจและสามัคคีนักเรียนเป็นคนดีและเก่งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ เงินเดือนและสวัสดิการ ควรปรับให้เหมาะสมกับสถานะทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด ร่มรื่น สวยงาม กฎระเบียบต่าง ๆ ที่นำมาใช้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเด็กไทย⁹⁸

คันศร แสงศรีจันทร์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า 1. บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

⁹⁸ สุริยา จันทร์สงค์, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2549, บทคัดย่อ.

ระดับสูง โดยในปัจจุบันด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการยอมรับ นับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจุบันการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยมีข้อเสนอแนะในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือในผลของงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน ต้องงานที่ทำทลายความสามารถและตรงกับความรู้ความสามารถมีโอกาสดำเนินการในระดับสูง มีค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจเป็นกันเองและมีความสามัคคี ผู้บังคับบัญชามีความบริสุทธิ์ยุติธรรม สำหรับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ คือบุคลากรขาดการพัฒนา ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความขัดแย้งในองค์กร ไม่รับฟังความคิดเห็นและไม่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การแบ่งงานไม่ชัดเจน มีการแทรกแซงทางการเมือง อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความเสมอภาค⁹⁹

สรุป จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่แล้วประกอบด้วยแรงจูงใจหลายด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริการ และด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจแต่ละด้านล้วนเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นแรงจูงใจ ไม่ว่าจะด้านใดก็มีความสำคัญเท่าเทียมกันในการช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษา และค้นคว้าเหล่านี้ได้เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง

⁹⁹ คันทร แสงศรีจันทร์, "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย", การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2550, บทคัดย่อ.

สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

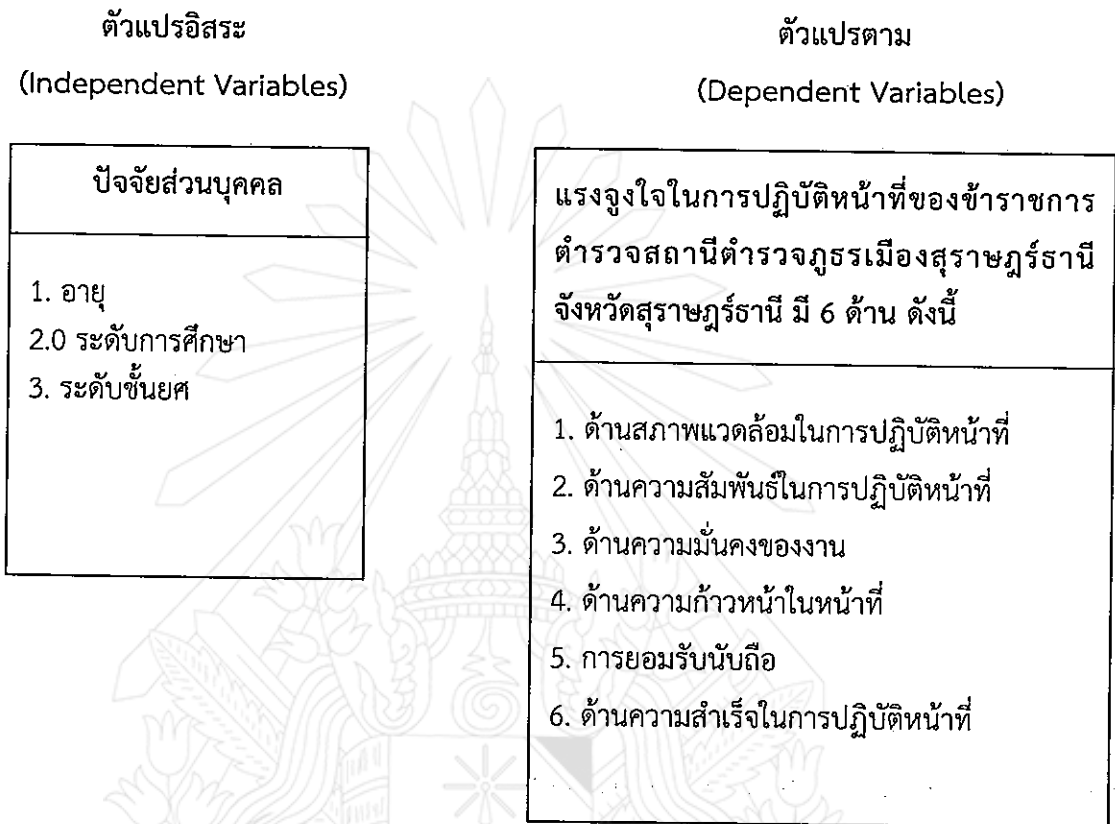
กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆซึ่งกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย วิจัยได้ศึกษา ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี¹⁰⁰ และซึ่งได้กำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้จำนวน 10 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
3. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ด้านความรับผิดชอบ / ลักษณะงานที่ปกติ
7. ด้านนโยบายและด้านการบริหารงาน
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ

เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยโดยปรับปรุงและดัดแปลงตัวแปรที่จะศึกษามาเป็นฐานความรู้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยได้สังเคราะห์จากแนวความคิด เรื่องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยได้เลือกไว้จำนวน 6 ด้าน จึงตัด ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปกติ ด้านนโยบาย และด้านการบริหารงาน และด้านรายได้ และสวัสดิการ ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

¹⁰⁰ โสภณ พงศ์สุพัต, แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, อ่างแล้ว, บทคัดย่อ.

จำนวน 6 ด้าน คือ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 3. ด้านความมั่นคงของงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 5. การยอมรับนับถือ และ 6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ รายละเอียดดังปรากฏในแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ “เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 298 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 171 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทาโรยามาเน¹ โดยใช้สูตร การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยการเขียนชื่อกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนประชากรมาจัดทำฉลาก แล้วหยิบออกครั้งละ 1 ใบ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. ชั้นสัญญาบัตร	41	24
2. ชั้นประทวน	257	147
รวม	298	171

ที่มา : บัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2554)

จากนั้นผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการเก็บข้อมูล และเก็บแบบสอบถามคืนจนครบจำนวน 171 ชุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ

¹ยูทส โภยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2545), หน้า 107.

ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสร้างแบบสอบถามแบบมีความเชื่อมั่นของลิเคอร์ท (Rernsis Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
ระดับแรงจูงใจมาก	มีค่าเท่ากับ 4
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
ระดับแรงจูงใจน้อย	มีค่าเท่ากับ 2
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.4 วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดในบทที่ 2 แล้วนำผลมาสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ พิสนุ พงศ์ศรี² และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์แนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหา ความถูกต้อง เทียบตรง แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC³ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป

²พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, (พิมพ์ครั้งที่ 3), (กรุงเทพมหานคร : เทียมผ้าการพิมพ์, 2549), หน้า 127.

³นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, ระเบียบวิจัยธุรกิจ, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 123.

1) นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร

การศึกษา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตำแหน่งปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) พันตำรวจโท วุฒิชัย ทองเสก

การศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ (สบ 2) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

3) พันตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขขวัญ

การศึกษา

จิตวิทยาและการแนะแนว (ค.บ.)

วิทยาลัยครู จันทระเกษมณี ติ ศาสตร์ บัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อ

การศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha coefficient)⁴

⁴ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540), หน้า 125 - 126.

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยนำหนังสือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2554 ถึงเดือน พฤษภาคม 2555 โดยผู้ทำการวิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บคืนทันทีในวันเดียวกัน
3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

เมื่อได้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด สร้างคู่มือลงรหัสและนำข้อมูลมาลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยนำมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าเป็นร้อยละ (Percentage)

3.6.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย⁵ ดังต่อไปนี้

⁵บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก, 2543), หน้า 100.

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ใช้ค่าสถิติ F-test และที่มีระดับชั้นยศต่างกันโดยใช้ค่าสถิติ Z-test

3.6.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended) เพื่อแสดงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำมาแจกแจงความถี่

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบ Z-test และ F-test โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.7.1 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ (Taro Yamane) จากสูตร⁶ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร

⁶ ยุทธ ไกยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า 107.

3.7.2 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ของปริมาณข้อมูล จากสูตร⁷ ดังนี้

$$\text{จำนวนร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่มี}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

3.7.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร⁸ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fX$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
	f	แทน	ความถี่
	X	แทน	คะแนน
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.4 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร⁹ ดังนี้

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

$$\text{S.D.} = \text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$\sum X^2 = \text{ผลรวมกำลังสองของคะแนน}$$

$$(\sum X)^2 = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง}$$

$$N = \text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}$$

⁷ ส่องศรี ชมภูวรงค์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549), หน้า 69.

⁸ พิชิต ฤทธิจรรย์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, อ่างแล้ว, หน้า 267.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 276.

3.7.5 ทาค่า Z-test จากสูตร¹⁰ ดังนี้

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่ 1
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่ 2
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม ที่ 1
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม ที่ 2

3.7.6 ทาค่า F-test จากสูตร¹¹ ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MSw}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของกลุ่ม
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 311.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 299.

3.7.7 ทหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากสูตร¹² ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	หมายถึง	จำนวนข้อคำถาม
s_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
s^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ 3.7.8 หาค่าความ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.7.8 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากสูตร¹³ ดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 248.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 242.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ “เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 298 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 171 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทอโรยามานะ¹ โดยใช้สูตร การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยการเขียนชื่อกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนประชากรมาจัดทำฉลาก แล้วหยิบออกครั้งละ 1 ใบ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. ชั้นสัญญาบัตร	41	24
2. ชั้นประทวน	257	147
รวม	298	171

ที่มา : บัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2554)

จากนั้นผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการเก็บข้อมูล และเก็บแบบสอบถามคืนจนครบจำนวน 171 ชุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ

¹ยูทอ โภยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2545), หน้า 107.

ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสร้างแบบสอบถามแบบมีความเชื่อมั่นของลิเคอร์ท (Rernsis Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
ระดับแรงจูงใจมาก	มีค่าเท่ากับ 4
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
ระดับแรงจูงใจน้อย	มีค่าเท่ากับ 2
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.4 วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดในบทที่ 2 แล้วนำผลมาสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ พิสนุ พงศ์ศรี² และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินิพนธ์แนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหา ความถูกต้อง เทียบตรง แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC³ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป

²พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, (พิมพ์ครั้งที่ 3), (กรุงเทพมหานคร : เทียมฟ้าการพิมพ์, 2549), หน้า 127.

³นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, ระเบียบวิจัยธุรกิจ, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 123.

1) นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร

การศึกษา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตำแหน่งปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) พันตำรวจโท วุฒิชัย ทองเสถียร

การศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ (สบ 2) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

3) พันตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขขวัญ

การศึกษา

จิตวิทยาและการแนะแนว (ค.บ.)

วิทยาลัยครูจันทระเกษมนิติศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อ

การศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha coefficient)⁴

⁴ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540), หน้า 125 - 126.

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยนำหนังสือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2554 ถึงเดือน พฤษภาคม 2555 โดยผู้ทำการวิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บคืนทันทีในวันเดียวกัน
3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

เมื่อได้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด สร้างคู่มือลงรหัสและนำข้อมูลมาลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยนำมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าเป็นร้อยละ (Percentage)

3.6.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย⁵ ดังต่อไปนี้

⁵บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก, 2543), หน้า 100.

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ใช้ค่าสถิติ F-test และที่มีระดับชั้นยศต่างกันโดยใช้ค่าสถิติ Z-test

3.6.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended) เพื่อแสดงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำมาแจกแจงความถี่

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบ Z-test และ F-test โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.7.1 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ (Taro Yamane) จากสูตร⁶
ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร

⁶ ยุทธ โกยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า 107.

3.7.2 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ของปริมาณข้อมูล จากสูตร⁷ ดังนี้

$$\text{จำนวนร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่เรี}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

3.7.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร⁸ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fX$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
	f	แทน	ความถี่
	X	แทน	คะแนน
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.4 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร⁹ ดังนี้

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X^2$	=	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
$(\sum X)^2$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	=	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

⁷สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549), หน้า 69.

⁸พิชิต ฤทธิจรรยา, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, อ่างแล้ว, หน้า 267.

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 276.

3.7.5 ทาค่า Z-test จากสูตร¹⁰ ดังนี้

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่ 1
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่ 2
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม ที่ 1
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่ม ที่ 2

3.7.6 ทาค่า F-test จากสูตร¹¹ ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MSw}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของกลุ่ม
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 311.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 299.

3.7.7 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากสูตร¹² ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_1^2} \right\}$$

α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	หมายถึง	จำนวนข้อคำถาม
s_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
s_1^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ 3.7.8 หาค่าความ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.7.8 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) จากสูตร¹³ ดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 248.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 242.

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผลการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ได้จัดทำขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
z	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (z-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับความมีนัยสำคัญของข้อมูล
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .05$
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับ ดังนี้

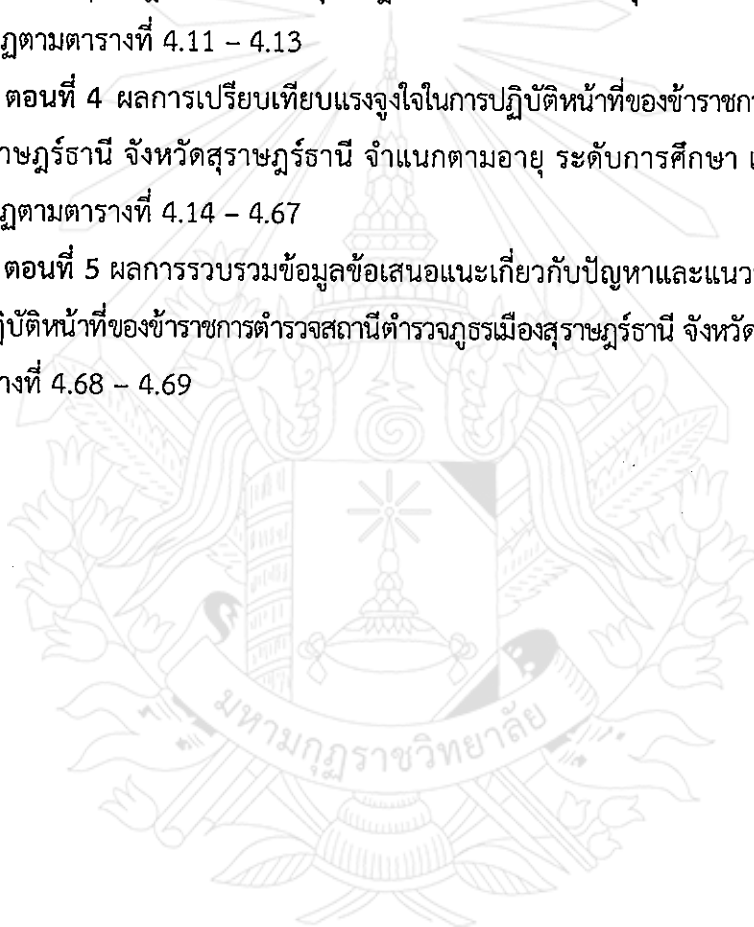
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1 – 4.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังปรากฏตามตารางที่ 4.4 – 4.10

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.11 – 4.13

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.14 – 4.67

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังปรากฏตามตารางที่ 4.68 – 4.69



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงใน ตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 28 ปี	19	11.1
29 - 39 ปี	79	46.2
40 - 50 ปี	65	38.0
51 - 60 ปี	8	4.7
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และต่ำสุดคือ อายุ 51 - 60 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	15.8
ปริญญาตรี	99	57.9
สูงกว่าปริญญาตรี	45	26.3
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และต่ำสุดมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นประทวน	147	86.0
ชั้นสัญญาบัตร	24	14.0
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.61	0.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.47	0.72	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของงาน	3.30	0.72	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.38	0.68	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.55	0.75	มาก
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.46	0.62	ปานกลาง
รวม	3.46	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัด
สุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน
มั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่	3.74	0.67	มาก
ความปลอดภัย และหลักประกันความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.75	มาก
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.70	0.70	มาก
เครื่องมือและนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อมทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	3.35	0.99	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่	3.64	0.65	มาก
รวม	3.61	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน และ เครื่องมือ และนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
การดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา	3.43	0.89	ปานกลาง
คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา	3.38	0.95	ปานกลาง
การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.61	0.79	มาก
การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมน่านับถือ	3.52	0.81	มาก
ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ และเปิดโอกาสให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.41	0.79	ปานกลาง
รวม	3.47	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

พิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมน่านับถือ และคำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน

ด้านความมั่นคงของงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
อาชีพที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย	3.72	0.71	มาก
การดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเสมอภาค	3.27	0.93	ปานกลาง
การกำหนดมาตรฐานการประเมินความดีความชอบชัดเจน ยุติธรรมตรวจสอบได้	3.19	0.89	ปานกลาง
การได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม	3.11	1.06	ปานกลาง
การได้รับความไว้วางใจจนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.23	0.76	ปานกลาง
รวม	3.30	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อาชีพที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเสมอภาค และการได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	3.58	0.81	มาก
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.53	0.79	มาก
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส	2.97	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้	3.31	0.92	ปานกลาง
การมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ	3.52	0.77	มาก
รวม	3.38	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน	3.22	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ	3.46	0.90	ปานกลาง
เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ	3.92	0.77	มาก
หน่วยงานเห็นความสำคัญของท่านในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.57	0.76	มาก
เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำและยอมรับความคิดเห็นจากท่านในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.55	0.67	มาก
รวม	3.55	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานเห็นความสำคัญของท่านในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	3.52	0.84	มาก
การให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.37	0.88	ปานกลาง
คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนในการปฏิบัติงาน	3.54	0.71	มาก
การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.44	0.81	ปานกลาง
การได้รับโอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.43	0.93	ปานกลาง
รวม	3.48	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ และการให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ	18 - 28 ปี		29 - 39 ปี		40 - 50 ปี		51 - 60 ปี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.00	0.736	มาก	3.57	0.535	มาก	3.56	0.593	มาก
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.91	0.463	มาก	3.63	0.634	มาก	3.19	0.775	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.65	0.576	มาก	3.32	0.654	ปานกลาง	3.24	0.801	ปานกลาง
3. ความมั่นคงของงาน	3.34	0.631	ปานกลาง	3.42	0.717	มาก	3.44	0.729	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.80	0.596	มาก	3.61	0.687	มาก	3.43	0.695	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.573	มาก	3.47	0.740	ปานกลาง	3.34	0.782	ปานกลาง
6. ด้านความสำราญในการปฏิบัติหน้าที่	3.76	0.459	มาก	3.50	0.606	มาก	3.37	0.652	ปานกลาง
รวม									

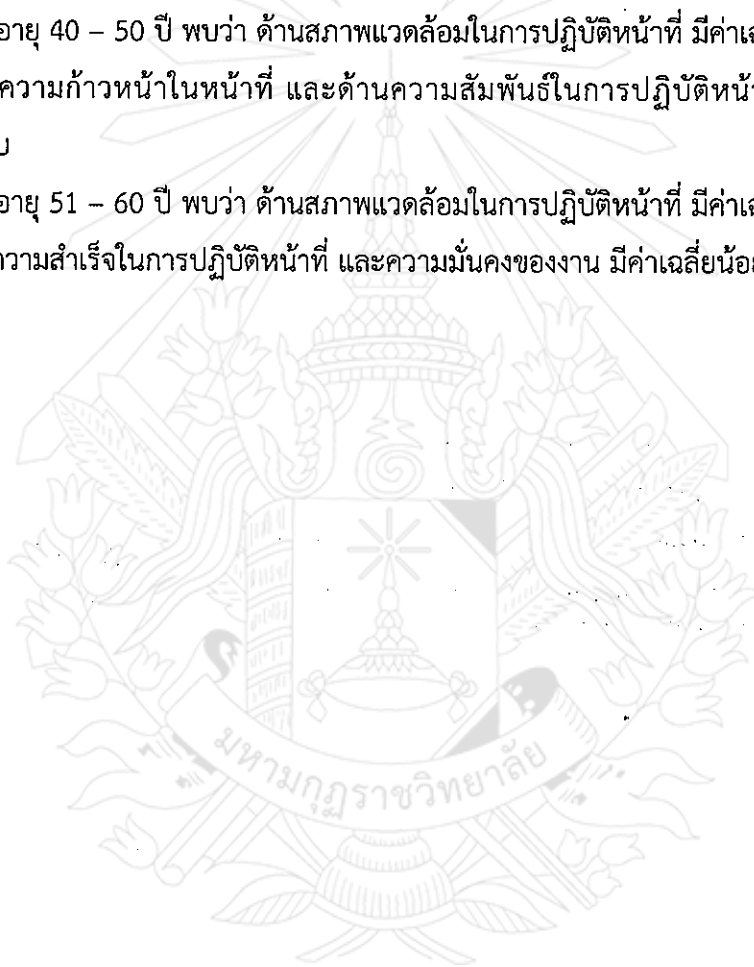
จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุ 18 – 28 ปีและอายุ 29 – 39 ปีอยู่ในระดับมาก อายุ 40 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ 18 – 28 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

อายุ 29 – 39 ปี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

อายุ 40 – 50 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

อายุ 51 – 60 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.29	0.719	ปานกลาง	3.64	0.056	มาก	3.72	0.519	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	2.95	0.912	ปานกลาง	3.56	0.631	มาก	3.57	0.641	มาก
3. ความมั่นคงของงาน	2.82	0.936	ปานกลาง	3.40	0.674	ปานกลาง	3.38	0.540	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	2.94	0.860	ปานกลาง	3.39	0.692	ปานกลาง	3.61	0.579	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.18	0.797	ปานกลาง	3.58	0.565	มาก	3.66	0.768	มาก
6. ด้านความสำราญใจในการปฏิบัติหน้าที่	2.91	0.856	ปานกลาง	3.60	0.679	มาก	3.48	0.678	ปานกลาง
รวม	3.02	0.763	ปานกลาง	3.53	0.557	มาก	3.57	0.539	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับปริญญาตรี ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก และต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้าน การยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ชั้นประทวน			ชั้นสัญญาบัตร		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.62	0.549	มาก	3.59	0.623	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.66	0.623	มาก	3.35	0.726	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของงาน	3.49	0.669	ปานกลาง	3.18	0.724	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.59	0.727	มาก	3.24	0.686	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.589	มาก	3.45	0.717	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.60	0.588	มาก	3.37	0.732	ปานกลาง
รวม	3.61	0.588	มาก	3.36	0.618	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ชั้นประทวน อยู่ในระดับมาก และชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ชั้นประทวน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ชั้นสัญญาบัตร พบว่า ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ



ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับ
การศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 28 ปี	19	3.76	0.459	มาก
29 – 39 ปี	79	3.50	0.606	มาก
40 – 50 ปี	65	3.37	0.652	ปานกลาง
51 – 60 ปี	8	3.03	0.387	ปานกลาง
รวม	171	3.46	0.616	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัด
สุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุ 18 – 28 ปี และอายุ 29 – 39 ปี
อยู่ในระดับมาก และ อายุ 40 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.905	3	1.302	3.578*	0.015
ภายในกลุ่ม	60.749	167	0.364		
รวม	64.653	170			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

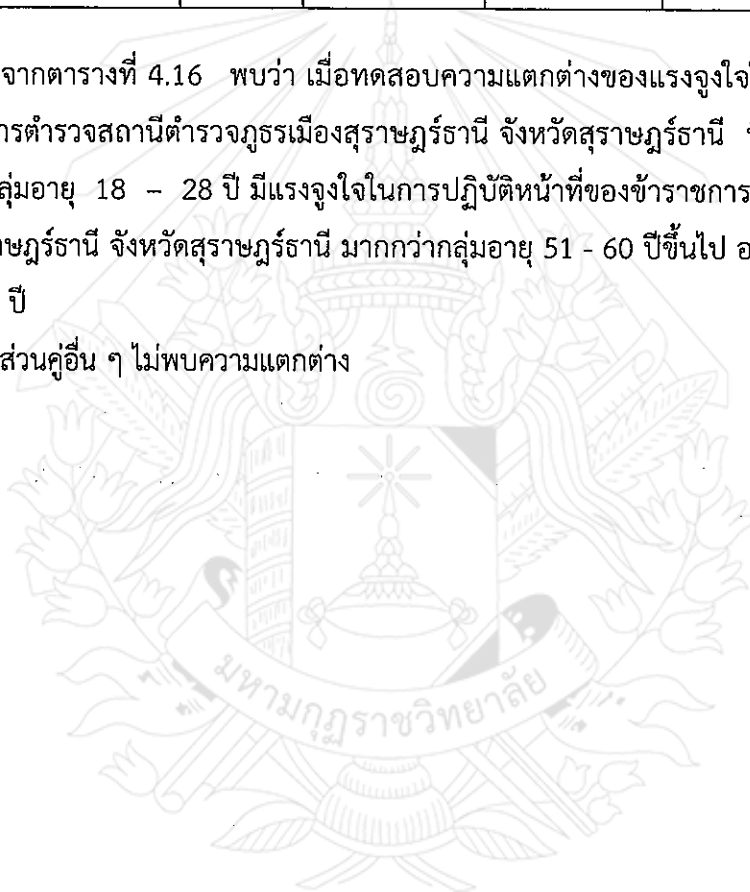
จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัด
สุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	51 -60 ปีขึ้นไป	40 - 50 ปี	29 - 39 ปี	18 - 28 ปี
		3.03	3.50	3.37	3.76
51 -60 ปีขึ้นไป	3.03	-	-	0.34	0.73*
40 - 50 ปี	3.37	-	-	-	0.26
29 - 39 ปี	3.50	-	-	-	0.26
18 - 28 ปี	3.76	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุ 18 - 28 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มอายุ 51 - 60 ปีขึ้นไป อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 29 - 39 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 28 ปี	19	4.00	0.736	มาก
29 – 39 ปี	79	3.57	0.535	มาก
40 – 50 ปี	65	3.56	0.593	มาก
51 – 60 ปี	8	3.35	0.509	ปานกลาง
รวม	171	3.60	0.594	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อายุ 18 – 28 ปี อายุ 29 – 39 ปี และอายุ 40 - 50 ปี อยู่ในระดับมาก และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.654	3	1.218	3.603*	.015
ภายในกลุ่ม	56.455	167	.338		
รวม	60.109	170			

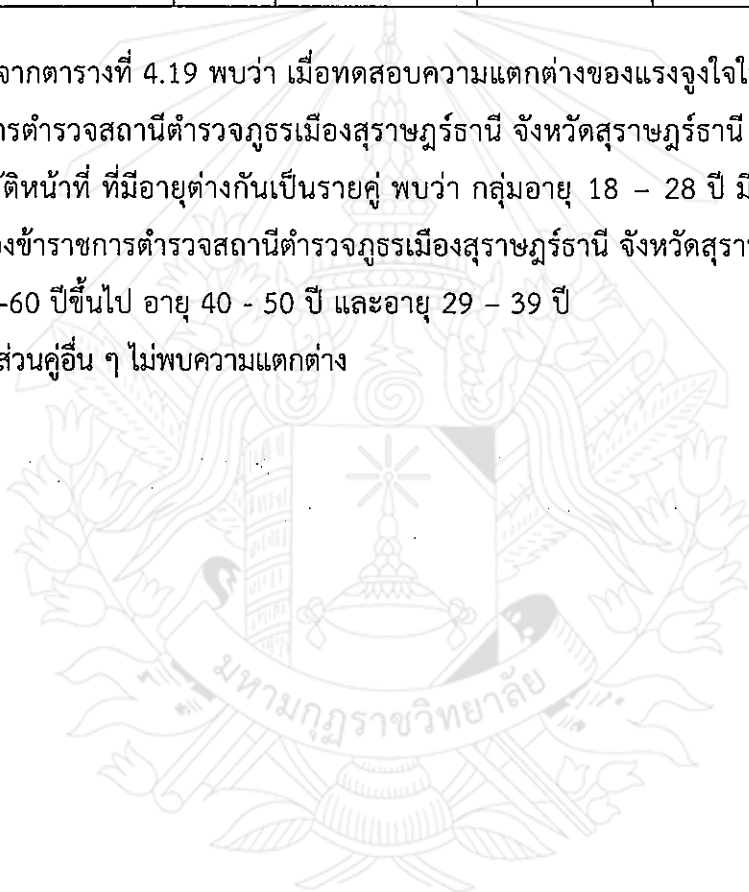
*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	51 -60 ปีขึ้นไป	40 - 50 ปี	29 - 39 ปี	18 - 28 ปี
		3.35	3.56	3.57	4.00
51 -60 ปีขึ้นไป	3.35	-	-	0.22	0.65*
40 - 50 ปี	3.56	-	-	-	0.44*
29 - 39 ปี	3.57	-	-	-	0.43*
18 - 28 ปี	4.00	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 18 - 28 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มอายุ 51 -60 ปีขึ้นไป อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 29 - 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	19	3.91	0.463	มาก
29 - 39 ปี	79	3.63	0.634	มาก
40 - 50 ปี	65	3.19	0.775	ปานกลาง
51 - 60 ปี	8	3.02	0.406	ปานกลาง
รวม	171	3.47	0.716	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ อายุ 18 - 28 ปี และอายุ 29 - 39 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	12.369	3	4.123	9.186**	0.000
ภายในกลุ่ม	74.960	167	0.449		
รวม	87.330	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	51 -60 ปีขึ้นไป	40 - 50 ปี	29 - 39 ปี	18 - 28 ปี
		3.02	3.19	3.63	3.91
51 -60 ปีขึ้นไป	3.02	-	-	0.61	0.89*
40 - 50 ปี	3.19	-	-	-	0.72*
29 - 39 ปี	3.63	-	-	-	-
18 - 28 ปี	3.91	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 18 - 28 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มอายุ 51 -60 ปีขึ้นไป อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 29 - 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 28 ปี	19	3.65	0.576	มาก
29 – 39 ปี	79	3.32	0.654	ปานกลาง
40 – 50 ปี	65	3.24	0.801	ปานกลาง
51 – 60 ปี	8	3.75	0.542	มาก
รวม	171	3.30	0.718	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน อายุ 18 – 28 ปี และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 29 – 39 ปี และอายุ 40 - 50 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.081	3	1.694	3.423*	0.019
ภายในกลุ่ม	82.626	167	0.495		
รวม	87.707	170			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	40 - 50 ปี	29 - 39 ปี	18 - 28 ปี	51 -60 ปีขึ้นไป
		3.24	3.32	3.65	3.75
40 - 50 ปี	3.24	-	0.08	0.41	0.51*
29 - 39 ปี	3.32	-	-	0.33	0.43*
18 - 28 ปี	3.65	-	-	-	0.10
51 -60 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 51 -60 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มอายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปีและกลุ่มอายุ 40 - 50 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	19	3.34	0.631	ปานกลาง
29 - 39 ปี	79	3.42	0.717	ปานกลาง
40 - 50 ปี	65	3.44	0.729	ปานกลาง
51 - 60 ปี	8	3.57	0.446	มาก
รวม	171	3.38	0.721	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ อายุ 40 - 50 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.600	3	1.867	3.762*	0.012
ภายในกลุ่ม	82.868	167	0.496		
รวม	88.467	170			

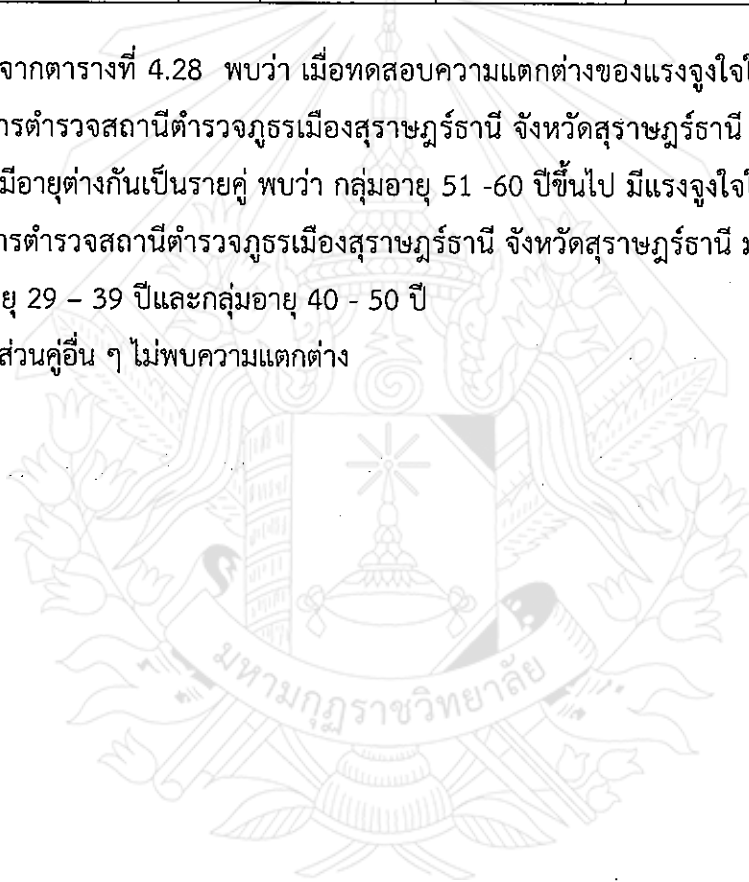
*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 -60 ปีขึ้นไป
		3.34	3.42	3.44	3.57
18 - 28 ปี	3.34	-	0.08	0.10	0.23*
29 - 39 ปี	3.42	-	-	0.02	0.15*
40 - 50 ปี	3.44	-	-	-	0.13*
51 -60 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 51 -60 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มอายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปีและกลุ่มอายุ 40 - 50 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	19	3.80	0.596	มาก
29 - 39 ปี	79	3.61	0.687	มาก
40 - 50 ปี	65	3.43	0.695	ปานกลาง
51 - 60 ปี	8	3.20	0.302	ปานกลาง
รวม	171	3.54	0.678	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ อายุ 18 - 28 ปี และอายุ 29 - 39 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.352	3	1.117	2.492	0.062
ภายในกลุ่ม	74.873	167	0.448		
รวม	78.225	170			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	19	3.86	0.573	มาก
29 - 39 ปี	79	3.47	0.740	ปานกลาง
40 - 50 ปี	65	3.34	0.782	ปานกลาง
51 - 60 ปี	8	3.30	0.585	ปานกลาง
รวม	171	3.46	0.745	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ อายุ 18 - 28 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51- 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.127	3	1.376	2.545	0.058
ภายในกลุ่ม	90.281	167	0.541		
รวม	94.407	170			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	3.02	0.763	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.53	0.557	มาก
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.57	0.539	มาก
รวม	171	3.46	0.616	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.294	2	3.147	9.059**	0.000
ภายในกลุ่ม	58.359	168	0.347		
รวม	64.653	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี
		2.95	3.56	3.57
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2.95	-	0.61*	0.62*
ระดับปริญญาตรี	3.56	-	-	0.01
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.57	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	3.29	0.719	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.64	0.566	มาก
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.72	0.519	มาก
รวม	171	3.60	0.594	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.337	2	1.669	4.938**	0.008
ภายในกลุ่ม	56.771	168	0.338		
รวม	60.109	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี
		3.29	3.64	3.72
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.29	-	0.35*	0.43*
ระดับปริญญาตรี	3.64	-	-	0.08
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.72	-	-	-

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	2.95	0.912	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.56	0.631	มาก
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.57	0.641	มาก
รวม	171	3.47	0.716	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	8.532	2	4.266	9.095**	0.000
ภายในกลุ่ม	78.798	168	0.469		
รวม	87.330	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
		3.02	3.53	3.57
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.02	-	0.55*	0.59*
ระดับปริญญาตรี	3.53	-	-	0.04
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.57	-	-	-

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	2.82	0.936	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.40	0.674	ปานกลาง
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.38	0.540	ปานกลาง
รวม	171	3.30	0.718	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.455	2	3.727	7.803**	0.001
ภายในกลุ่ม	80.252	168	0.478		
รวม	87.707	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
		2.82	3.38	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2.82	-	0.56*	0.58*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.38	-	-	0.02
ระดับปริญญาตรี	3.40	-	-	-

จากตารางที่ 4.44 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	2.94	0.860	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.39	0.692	ปานกลาง
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.61	0.579	มาก
รวม	171	3.38	0.721	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ สูงกว่าระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.510	2	3.755	7.792**	0.001
ภายในกลุ่ม	80.958	168	0.482		
รวม	88.467	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
		2.94	3.39	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2.94	-	0.45*	0.67*
ระดับปริญญาตรี	3.39	-	-	0.22
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.61	-	-	-

จากตารางที่ 4.47 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	3.18	0.797	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.58	0.565	มาก
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.66	0.768	มาก
รวม	171	3.54	0.678	มาก

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.361	2	2.181	4.960**	0.008
ภายในกลุ่ม	73.864	168	0.440		
รวม	78.225	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
		3.18	3.57	3.66
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.18	-	0.39*	0.48*
ระดับปริญญาตรี	3.57	-	-	0.09
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.66	-	-	-

จากตารางที่ 4.50 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาดำรงปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	27	2.91	0.856	ปานกลาง
ระดับปริญญาตรี	99	3.60	0.679	มาก
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	45	3.48	0.678	ปานกลาง
รวม	171	3.46	0.745	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	9.875	2	4.937	9.813**	0.000
ภายในกลุ่ม	84.533	168	0.503		
รวม	94.407	170			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
		2.91	3.48	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2.91	-	0.57*	0.69*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.48	-	-	0.12
ระดับปริญญาตรี	3.60	-	-	-

จากตารางที่ 4.53 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.46	0.613	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.44	0.651	ปานกลาง
รวม	171	3.45	0.632	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.46	0.613	0.163	0.870
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.44	0.651		

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.60	0.585	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.62	0.662	ปานกลาง
รวม	171	3.61	0.623	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.60	0.585	-1.49	0.882
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.62	0.662		

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.48	0.710	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.41	0.768	ปานกลาง
รวม	171	3.45	0.739	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.48	0.710	0.402	0.688
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.41	0.768		

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.31	0.732	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.24	0.625	ปานกลาง
รวม	171	3.28	0.679	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.31	0.732	0.458	0.647
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.24	0.625		

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.37	0.728	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.44	0.685	ปานกลาง
รวม	171	3.41	0.707	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.37	0.728	-4.33	0.666
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.44	0.685		

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.54	0.656	มาก
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.55	0.817	มาก
รวม	171	3.55	0.737	มาก

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ชั้นประทวน และ ชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.54	.656	-.094	.925
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.55	.817		

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	147	3.47	0.743	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.37	0.767	ปานกลาง
รวม	171	3.42	0.755	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	Z	P - value
ชั้นประทวน	147	3.47	0.743	0.607	0.544
ชั้นสัญญาบัตร	24	3.37	0.767		

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	
1 เครื่องสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ	8
2 ขาดอุปกรณ์ยานพาหนะสวัสดิการไม่ดี	6
3 พื้นที่คับแคบอัดอัด	5
4 อุปสรรคด้านถนนหนทาง	4
5 สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2
รวม	25
ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	
1 งานที่ได้รับมอบหมายขาดการทำงานที่เป็นทีม	8
2 ความสามัคคีในหมู่คณะ	4
3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มี ไม่มีความรัก ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3
4 ขาดความดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	2
5 บุคลากรในหน่วยงานเกิดความแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก	1
รวม	18
ด้านความมั่นคงของงาน	
1 อาจโดนเรื่องได้ง่าย เช่น การร้องเรียนจากประชาชน	10
2 เสี่ยงได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่	8
3 ค่าตอบแทนน้อย	7
4 การดูแลของผู้บังคับบัญชาไม่มีความเสมอภาพ ลำเอียง	3
5 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2
รวม	30

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	
1 มีความก้าวหน้าช้า	7
2 การมอบหมายให้ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง	6
3 การทำงานโอกาสก้าวหน้าไม่มี นอกจากลูกท่านหลานเธอ	4
4 การฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่น้อยมาก	2
5 การทำงานมีเส้นมีสายเยอะ ทำให้โอกาสก้าวหน้าไม่มี	1
รวม	20
ด้านการยอมรับนับถือ	
1 ขาดความยอมรับจากประชาชน	5
2 ผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง	4
3 ผู้บังคับบัญชาบางท่านประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม	2
4 ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มที่	1
รวม	12
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	
1 เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี	9
2 การเสนอแนะในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ไม่ยอมรับ	5
3 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	1
รวม	15

จากตารางที่ 4.68 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในจำนวนความถี่มากที่สุด และรองลงมาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเครื่องสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ รองลงมาคือขาดอุปกรณ์ยานพาหนะสวัสดิการไม่ดี และสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความถี่น้อยสุด

ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายขาดการทำงานที่เป็นทีม รองลงมาคือความสามัคคีในหมู่คณะ และบุคลากรในหน่วยงานเกิดความแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความมั่นคงของงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คืออาจโดนเรื่องได้ง่าย เช่น การร้องเรียนจากประชาชน รองลงมาคือเสี่ยงได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือมีความก้าวหน้าช้า รองลงมาคือ การมอบหมายให้ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง และการทำงานมีเส้นมีสายเยอะ ทำให้โอกาสก้าวหน้าไม่มี ความถี่น้อยที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือขาดความยอมรับจากประชาชน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี รองลงมาคือ การเสนอแนะในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ไม่ยอมรับ และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความถี่น้อยที่สุด



ตารางที่ 4.69 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	
1 เพิ่มงบประมาณเพื่อจะได้นำไปพัฒนาสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่	8
2 ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสะดวกซ่อมแซมสิ่งชำรุดให้ดีขึ้น	6
3 ให้นำหน่วยงานเข้ามาดูบ้างและมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	5
4 ขยายพื้นที่ให้กว้างขึ้นกว่าเดิม	4
5 จัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสม รวมทั้งเรื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	2
รวม	25
ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	
1 ควรจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้สร้างสรรค์	7
2 ผู้บังคับบัญชาสนใจและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4
3 เน้นให้ความรักและทำงานเป็นทีมมากขึ้น	3
4 เสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานโดยการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ	2
รวม	16
ด้านความมั่นคงของงาน	
1 ผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้การดูแลให้มากกว่านี้	9
2 จัดหาอุปกรณ์เพื่อป้องกันภัยอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่	8
3 ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	7
4 ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค ไม่ลำเอียง	3
รวม	27

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	
1 พัฒนาตัวเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา	6
2 ผู้บังคับบัญชาต้องรักและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5
3 ให้อุ่นแก่ข้าราชการในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3
4 จัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2
รวม	16
ด้านการยอมรับนับถือ	
1 บุคลากรต้องให้บริการประชาชนด้วยความตั้งใจ ยุติธรรม ไม่รีดไถประชาชน	4
2 ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3
3 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	2
4 ให้เกียรติผู้ร่วมงานและรับฟังความคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ	1
รวม	10
แนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	
1 สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมากขึ้น	8
2 การมอบหมายงานตรงให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	5
3 ผู้บังคับบัญชาต้องให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4
4 เมื่อมีปัญหาอุปสรรค คอยแนะนำช่วยเหลือ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3
5 ให้คำชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2
รวม	22

จากตารางที่ 4.69 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในจำนวนความถี่มากที่สุด และรองลงมาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเพิ่มงบประมาณเพื่อจะได้นำไปพัฒนาสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ รองลงมาคือปรับปรุงแก้ไขให้มีความสะอาด ซ่อมแซมสิ่งชำรุดให้ดีขึ้น และจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสม รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือควรจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสนใจ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานโดยการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความมั่นคงของงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้การดูแลให้มากกว่านี้ รองลงมาคือจัดหาอุปกรณ์เพื่อป้องกันภัยอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค ไม่ลำเอียง มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือพัฒนาตัวเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาต้องรัก และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือบุคลากรต้องให้บริการประชาชนด้วยความตั้งใจ ยุติธรรม ไม่รีดไถประชาชน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และให้เกียรติผู้ร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นเสนอแนะต่างๆ มีความถี่น้อยที่สุด

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมากขึ้น รองลงมาคือการมอบหมายงานตรงให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้คำชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถี่น้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยขอนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 171 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะปลายปิด (Close-ended) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือระดับแรงจูงใจมากที่สุด ระดับแรงจูงใจมาก ระดับแรงจูงใจปานกลาง ระดับแรงจูงใจน้อย และระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Z-test ค่า F-test

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) จำแนกตามอายุโดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 29 – 39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และต่ำสุดคือ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

2) จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และต่ำสุดมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

3) จำแนกตามระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อายุ 18 – 28 ปี และอายุ 29 –

39 ปี อยู่ในระดับมาก อายุ 40 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ 18 – 28 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อายุ 29 – 39 ปี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อายุ 40 – 50 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อายุ 51 – 60 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ระดับปริญญาตรี ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก และต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ชั้นประทวน อยู่ในระดับมาก และชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ชั้นประทวน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และ ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ชั้นสัญญาบัตร พบว่า ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ผลการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเครื่องสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ รองลงมาคือขาดอุปกรณ์ยานพาหนะสวัสดิการไม่ดี และสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความถี่น้อยสุด

2) ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายขาดการทำงานที่เป็นทีม รองลงมาคือความสามัคคีในหมู่คณะ และบุคลากรในหน่วยงานเกิดความแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก มีความถี่น้อยที่สุด

3) ด้านความมั่นคงของงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คืออาจโดนเรื่องได้ง่าย เช่น การร้องเรียนจากประชาชน รองลงมาคือเสี่ยงได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความถี่น้อยที่สุด

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือมีความก้าวหน้าช้า รองลงมาคือ การมอบหมายให้ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง และการทำงานมีเส้นมีสายเยอะ ทำให้โอกาสก้าวหน้าไม่มี มีความถี่น้อยที่สุด

5) ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือขาดความยอมรับจากประชาชน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาที่มีความลำเอียง และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีความถี่น้อยที่สุด

6) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี รองลงมาคือการเสนอแนะในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ ไม่ยอมรับ และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความถี่น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือเพิ่มงบประมาณเพื่อจะได้นำไปพัฒนาสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ รองลงมาคือปรับปรุงแก้ไขให้มีความสะอาด ช่อมแซมสิ่งที่ขาดให้ดีขึ้น และจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสม รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีความถี่น้อยที่สุด

2) ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือควรจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสนใจและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานโดยการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความถี่น้อยที่สุด

3) ด้านความมั่นคงของงาน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้การดูแลให้มากกว่านี้ รองลงมาคือจัดหาอุปกรณ์เพื่อป้องกันภัยอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค ไม่ลำเอียง มีความถี่น้อยที่สุด

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือพัฒนาตัวเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาต้องรักและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความถี่น้อยที่สุด

5) ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือบุคลากรต้องให้บริการประชาชนด้วยความตั้งใจ ยุติธรรม ไม่รีดไถประชาชน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และให้เกียรติผู้ร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ มีความถี่น้อยที่สุด

6) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมากขึ้น รองลงมาคือการมอบหมายงานตรงให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้คำชมเชยเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถี่น้อยที่สุด

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และอภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานที่ตั้งของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีอยู่ในทำเลที่เดินทางไปและกลับ สะดวกสบาย ที่ทำงานมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี มีเครื่องมือ และนวัตกรรมที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพแต่อาจจะไม่เพียงพอกับข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนมาก ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึง ขาดขวัญ และกำลังใจ ขาดการทำงานที่เป็นทีม โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อยอาจจะเนื่องจากข้าราชการตำรวจไม่ได้มีการพัฒนาตัวเอง หรือค่าตอบแทนเงินเดือนน้อยเลยส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่จึงส่งผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ พันธุ์พัก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายตรวจ 191 ในภาพรวม ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของสถานที่ การทำงานหรือการบริหารงาน ที่แตกต่างกัน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอกับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง สร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมาก สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคม และการติดต่อสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีอยู่ในทำเลที่ดีการเดินทางไปและกลับ สะดวกสบาย ที่ทำงานมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ และทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยา จันทร์สงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืออาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย เนื่องจากการเป็นข้าราชการจะให้ความมั่นคงในการทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน อย่างเหมาะสม และยุติธรรมทั้งนี้อาจเนื่องจากเป็นนโยบายของทางกรมตำรวจที่มีแนวคิดในการพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีการทำงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความเจริญเติบโต ในหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานหรือหน่วยงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยการให้สวัสดิการต่าง ๆ กับบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลเป็นรายด้านตามลำดับดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคม และการติดต่อสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีอยู่ในทำเลที่ดีการเดินทางไป และกลับ สะดวกสบาย ที่ทำงานมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ และใช้การได้ดีมีเครื่องมือและนวัตกรรมที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพแต่อาจจะไม่เพียงพอกับข้าราชการตำรวจที่มีจำนวนมาก ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึง ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการทำงานที่เป็นทีม โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อยอาจจะเนื่องจากข้าราชการตำรวจไม่ได้มีการพัฒนาตัวเอง หรือค่าตอบแทนเงินเดือนน้อยเลยส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ พันธุ์พัก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายตรวจ 191 ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายตรวจ 191 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบริบทการทำงานตลอดจนพื้นที่การปฏิบัติงานและที่ตั้งของหน่วยงานมีความสะดวกในการคมนาคม ติดต่อมีเครื่องมือและนวัตกรรมที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายตรวจ 191 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า อาคารสถานที่ ห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอมีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสะดวกสบาย มีเครื่องอำนวยความสะดวก มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งตรงกับ กิติมา ปรีดีติลล (2529: 154) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารงานที่จะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคล เช่น บรรยากาศในการทำงาน และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ แสงวิเชียร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่าครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือและนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าเป็นเพราะสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีงบประมาณในการจัดสรรน้อยจึงทำให้มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัดอาจจะยังไม่เพียงพอกับความความต้องการของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรินทร์ เกตุฉันท ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีความพร้อมในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีในหน่วยงานไม่ค่อยมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีการพบปะรวมกลุ่มกันน้อย ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เท่าเทียมกัน การปฏิบัติหน้าที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการปฏิบัติงานจนเป็นปกติธรรมดาจนขาดความตื่นตัวเร้าใจกับแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการ
 ประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้การดูแลเอาใจใส่ ให้ความเป็นกันเอง ให้ความเสมอภาคกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีใน
 หน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จโดยการร่วมแรงร่วมใจกัน จึงทำให้ระดับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ท่านมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การ
 ปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก
 ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้สร้างความตระหนักให้กับ
 ข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ให้มีความสามัคคีรักใคร่สามัคคีปรองดองกันเป็น
 อย่างดีไม่ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึง
 ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันมีการทำงานที่เป็นทีมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 มีบรรยากาศการทำงานระหว่างเป็นไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ
 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออม
 สินเขตบางแค ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมเอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน
 และกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ และเปิดโอกาสให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคำแนะนำมี
 ค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า การทำปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน
 ล้วนแล้วแต่ต้องมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน คอยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการแก้ไข
 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จแต่ทั้งนี้บุคคลที่สำคัญในการที่จะทำ
 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานนั้น ก็คือผู้บังคับบัญชาก็
 ต้องมีส่วนผลักดันให้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสคอยช่วยเหลือ
 แนะนำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผล
 ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัย
 พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อ พนักงานมีโอกาสที่จะพบและ
 ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก และผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาของสำนักงานทรัพย์สิน
 ส่วนพระมหากษัตริย์ให้ความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ให้การดูแลช่วยเหลือบุคลากร
 ให้เกียรติกับลูกน้องมีความใกล้ชิดสนิทสนม คอยชี้แนะแนวทางการทำงานจนทำให้พนักงานมี
 กำลังใจและมีความสุขในการทำงานเลยส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะว่าการรับราชการมีความมั่นคง การให้ออกหรือไล่ออกจากราชการเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การประเมินความดี ความชอบได้มีการประเมินแบบเปิดมีความโปร่งใส ให้ความยุติธรรมกับทุกคนเปรียบเสมือนหน่วยงานมอบหมายงานตามปกติโดยไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนให้ตำรวจได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างพึงพอใจ ดังที่ วิชัย โภสุวรรณ (2536:76) กล่าวว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นการให้ความมั่นใจว่า จะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การถูกลดตำแหน่ง ซึ่งเป็นการขจัดความกลัวและสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัญญัติ แสวงดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามข้อกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินความดี ความชอบได้มีการประเมินแบบเปิดมีความโปร่งใส ให้ความยุติธรรมกับทุกคน ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานและสร้างความก้าวหน้าความรู้เรื่องและความมั่นคงในหน้าที่การงานต่อไป จึงส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่สถานีภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีกำหนด และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ อาชีพรับราชการตำรวจสามารถเป็นกำลังสำคัญต่อการเลี้ยงครอบครัวพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน และการรับราชการตำรวจช่วยให้ฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับที่ดีขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขสะดวกสบายและอาชีพรับราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีความมั่นคงทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบายเพราะเป็นการสร้างมั่นคงให้กับข้าราชการตำรวจ และเมื่อครอบครัวราชการยังได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โอโหมากะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูใน

โรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หัวข้อหน่วยงานของพนักงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าการทำงานด้วยความตั้งใจ พยายามจนส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ควรได้รับการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ และควรได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สถานการณ์ที่เป็นอยู่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและเล็งเห็นเหตุผลอย่างชัดเจน การที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็คือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายสับเปลี่ยนงานจะต้องมีความยุติธรรม และเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนัน นาทิพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร นโยบายการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวความคิดของเฮอส์เบอร์ก ดังนี้ ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น แต่ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการพิจารณาความดีความชอบการได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ยังไม่เป็นธรรมมากนักเพราะยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส ความชอบอย่างยุติธรรมมีมาตรฐานที่เชื่อถือไม่ค่อยได้ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่เที่ยงตรงในการพิจารณาเพราะอาจจะมีการใช้เงินกันในการแลกเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐชนันท์ นาทิพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละระดับได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากข้าราชการตำรวจการเห็นว่างค์กรที่ตนทำงานอยู่มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งโยกย้ายงาน การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จะเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เกิดความพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พูลศักดิ์ สมบูรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานหากมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตราชการ รวมทั้งได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นยศ และตำแหน่ง จะทำให้ข้าราชการมีความทุ่มเท ความเสียสละ ความร่วมมือ และความผูกพัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใสมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานที่มีความชัดเจน เช่นการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการมอบหมายงาน มีความเป็นธรรม และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี มีความมานะอดทน นำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายาม ใดๆ แม้งาน จะมีอุปสรรค และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยแต่ไม่ค่อยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบจนทำให้บางครั้งไม่มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยงานวิจัยของ คันศร แสงศรีจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารที่โปร่งใสให้ความสำคัญเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน มีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะว่าผลงานของของข้าราชการตำรวจได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพอใจ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว การได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องจากบุคคลต่างๆ เช่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือจากประชาชน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ จนมีผลทำให้มีกำลังใจในการที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุด ทั้งนี้เพราะอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติสิ่งเหล่านี้จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะการรับราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ อาชีพข้าราชการตำรวจมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมเป็นอย่างมากมีความรู้สึกพอใจที่ได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานจากบุคคลอื่น และอาชีพรับราชการตำรวจ มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคมเพราะต้องรับใช้ประชาชน ดูแลความปลอดภัยของประชาชนเมื่อได้รับความเดือดร้อน รักษาความสงบของบ้านเมือง และเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ จึงส่งผลให้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะบริบทของการทำงาน การให้บริการ การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีการทำงานที่แตกต่างกันเลยส่งผลให้

พนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ในทุกข์สุขและความสะดวกสบายของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ค่อยทั่วถึงเพราะมีข้าราชการในหน่วยงานเป็นจำนวนมาก มีความจริงใจ และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไม่เสมอภาค บางครั้งเลือกปฏิบัติ มีการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นน้อยมาก จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ หัวข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้อาจเป็นเพราะเป็นการมอบหมายงานการปฏิบัติงานได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่จนทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนที่มาใช้บริการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็น และข้อเสนอแนะไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นอาจจะมีน้อยสาเหตุอาจเนื่องมาจากความรู้ ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย หรือตำแหน่งไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีรัตน์ บุญอริยะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารงานได้เล็งเห็นถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรของแต่ละคนโดยมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถส่งผลให้การทำงานมีผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนในการปฏิบัติงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าผลจากการที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถไม่แบ่งแยกชนชั้นให้การบริการด้วยความเสมอภาคทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพจนได้รับคำคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนในการปฏิบัติงานสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้นจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธราววรรณ พลหาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การได้รับคำชมได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า ในทำงานหรือการประชุมเกี่ยวกับปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอ และกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยเกินไป ทำให้พนักงานหรือข้าราชการตำรวจไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะขาดความยอมรับจากผู้บังคับบัญชาส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธราววรรณ พลหาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ ยอมรับฟังเกี่ยวกับความคิดเห็นยอมรับความรู้ความสามารถ ให้อิสระในการทำงานแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ส่งผลให้ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรายได้เพราะว่า

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน แม้จะปฏิบัติงานคล้ายกันหรือเหมือนกันแต่อาจจะมีแนวคิด มีความต้องการ และมีความพึงพอใจไม่เหมือนกัน การมีวุฒิภาวะหรืออายุที่ต่างกันจึงทำให้มีมุมมองต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันทั้งนี้ข้าราชการตำรวจอาจจะมี ความพึงพอใจต่างกัน บางเรื่องได้ ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกชอบ หรือความรู้สึกพอใจแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ หรือมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วหรือได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ จึงส่งผลให้เกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอายุของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีอายุต่างกันมีมุมมองการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสถานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีมาตรฐานการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกันอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจมีแนวคิด มีประสบการณ์ คุณวุฒิ และวิสัยทัศน์ที่สูงกว่า มีความรับผิดชอบที่มากกว่า อาจจะสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติโดยจะสามารถคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลักได้มากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า หรืออาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานต่างคนต่างทำจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาระดับใดทุก

คนได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความยุติธรรม นำเคารพนับถือ และการทำงานคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน โดยรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็เพราะระดับชั้นยศในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบสูงสุดเหนือสิ่งอื่นใดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ฉะนั้นไม่ว่าจะมีระดับชั้นยศเหมือนกันหรือต่างกันแต่สำหรับการปฏิบัติงานแล้วจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจกันทำจึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งก็สรุปได้ว่าไม่ว่าจะมีระดับชั้นยศต่างกันอย่างไร สำหรับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ต้องร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคี เพื่อปฏิบัติหน้าที่หรืองานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นระดับชั้นยศจึงมักไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท มานัส เลาะหมัดจิตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันโทหญิงจุฑาธิป แก้วล้วน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้นควรทำกิจกรรมหรือให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากจึงควรรักษามาตรฐานและระดับแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ในระดับมากและส่งเสริมการพัฒนาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไปสู่ระดับมากที่สุด โดยการพัฒนาสถานที่ทำงานให้เหมาะสมแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความปลอดภัย และหลักประกันความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงานเครื่องมือ และนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงของงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในด้านความมั่นคงของงานให้ไปสู่ระดับมาก และมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและต้องกำหนดมาตรฐานการประเมินความดีความชอบชัดเจนยุติธรรมตรวจสอบได้ ให้ได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม ให้คำชมเชยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จให้ความไว้วางใจให้เกียรติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ด้วยมีความสุขเพราะการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติ รวมทั้งส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของตำรวจต่อประชาชนแล้ว จะทำให้ตำรวจเกิดความยอมรับนับถือจากประชาชนมากขึ้น

การเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นรายด้านตามลำดับดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาระดับแรงจูงใจไว้ในระดับมาก ควรมีการส่งเสริมพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้พอเพียงกับและเหมาะสม มีการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่ในระดับมากควรมีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำ 5 ส. เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและควรจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีความเป็นน่าอยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสถานที่ทำงานน่าอยู่สะดวก สบาย และมีความสุขกับการทำงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือและนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มีความพร้อมทันสมัย และมีประสิทธิภาพซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ และรณรงค์การให้ความร่วมมือ และสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย และเพียงพอ และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างสะดวก และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างทันทั่วทั้ง

2. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบควรส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ รวมทั้งควรมีการดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีปัญหาอุปสรรค ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องมีส่วนทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขโดยการให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็ม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจ ให้อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชามีการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ให้ความรู้ในเรื่องการทำงาน หรือให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ หรือ จัดกิจกรรมงานสังสรรค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรรวมทั้ง ความรักใคร่เอาใจใส่ และคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และงานที่ช่วยกันทำก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานในหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ พัฒนาและส่งเสริม ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และ เต็มความสามารถคอยให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจหรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเต็มใจที่จะทำงาน

3. ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับ ปานกลาง ควรมีการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ให้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานเพื่อให้ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสำเร็จในอาชีพการงานที่ทำอยู่ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และควรให้ โอกาสในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น และความตั้งใจเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ หรือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และควรสร้าง บรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุข

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาก และพัฒนาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีการเรียนรู้เพิ่มเติม ฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงานและปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง มีความภาคภูมิใจกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ สร้างขวัญ และให้กำลังใจแก่บุคลากรสร้างความมั่นใจว่าอาชีพรับราชการข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ผู้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานหรือผลงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และให้ได้รับโอกาสในการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส และให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันทุกคน โดยไม่มีเส้นสายในการพิจารณาความดีความชอบหรือเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือชี้แนะเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน บริหารด้วยหลักการเหตุผล และหลักวิชาการประพฤตินเป็นแบบอย่าง และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และที่สำคัญต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ไปฝึกอบรม พัฒนา ทักษะในงานอยู่เสมอเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่ให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาก และส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการทำงานของบุคลากร และมีการติดตามงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งส่งเสริมให้ลูกน้องได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มาสอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรพัฒนาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ผู้บังคับบัญชา ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัด มีมาตรฐาน และมีความโปร่งใสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาทุกขั้นตอนที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ลูกน้องให้ปฏิบัติหน้าที่และมีกำลังใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

5. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาระดับแรงจูงใจไว้ในระดับมาก ควรมีการส่งเสริมกระบวนการในการพัฒนาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือวางมาตรการข้าราชการตำรวจให้ทำงานด้วยความเป็นธรรม ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อสร้างยอมรับนับถือแก่ประชาชน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจ ให้อยู่ในระดับมากและควรมีการส่งเสริมกระบวนการในการพัฒนาส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักและศรัทธาในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม ให้การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเพราะจะทำให้ประชาชนมีความภาคภูมิใจ และให้การยอมรับอาชีพตำรวจมากขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรยกระดับและพัฒนาจิตใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยการใช้หลักธรรมาภิบาล และควรให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและที่สำคัญต้องให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกันทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกน้องให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกคนได้มีโอกาสในการสร้าง

ความสำเร็จของตนเองในหน้าที่การงาน ให้ศึกษาดูงานฝึกอบรมตามความต้องการของตนเอง มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จควรให้การชมเชยบ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการให้การยอมรับในความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ให้โอกาสให้อิสระให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่รวมทั้งมีการให้โอกาสในพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมากและควรพัฒนาส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือคำชมเชย ให้กับลูกน้องเมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับหน่วยงานเพื่อเป็นการให้กำลังใจ และมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโอกาสต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของลูกน้อง ให้การยอมรับ และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่และให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการบริหารงานหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะนั้นไปปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานหรือในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานแบบกระบวนการ PDCA

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัวอย่างเช่น “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

2. ควรมีการศึกษาความความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตัวอย่างเช่น “การศึกษาความความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัวอย่างเช่น “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กิติ ตย์คานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพมหานคร : บัตเตอร์ฟลาย, 2543.

दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒประสานมิตร, 2532.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2540.

นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. ระเบียบวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก, 2543.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 2543.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 2543.

พนัส หันนาคินทร์. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร :
ภาควิชาจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.

พิสนุ ฟองศรี. วิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : เทียมฝ่าการพิมพ์, 2549.

มัลลิกา ดันสอน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2544.

ยงยุทธ เกษสาคร. การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Planning and
policy). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

ยุทธ ไกยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์การพิมพ์, 2545.

ระวังเนตร โพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร, 2542.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.

สงศรี ชมพวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549.

สมัยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991, 2546.

สร้อยตระกูล (ตียนานท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

หลุย จำปาเทศ. จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาส์น, 2533.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, 2538.

2) เอกสารประกอบการเรียนการสอน

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย, ระบบงานตำรวจและการบริหารงานบุคคลของตำรวจ, (เอกสารประกอบการเรียนการสอน), 2540

3) บทความในวารสาร

สมศักดิ์ ทองแก้ว, “กลยุทธ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ”, วารสารประชาศึกษา 2545, 2545.

4) บทความจากเว็บไซต์

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, กระบวนการยุติธรรมกับการบริหารราชการไทย, 7 ตุลาคม 2555.
<<http://www.wiruch.com/>>.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์และงานวิจัย

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541.

กรองจิต พรหมรักษ์. “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.

- เกษสุดา ต้นขุน. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ขวัญจิรา ทองนำ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปะ กรมศิลปากร”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- คันศร แสงศรีจันทร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย”. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2550.
- โควิน คลังแสง. “การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร วิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา”. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ชยันดา นาคบุบผา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด”. ปริญญการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- ถวิล เกื้ออุลวงค์. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”. ปริญญการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

- ธรรมศักดิ์ ปิ่นทอง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏกำแพงแสน, 2543.
- ธราวรรณ พลหาญ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- นันทพร บุตรน้อย. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2548.
- นันทพร บุตรน้อย. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2548.
- นิชาภา ประสพอารยา. “การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- บุศรา เตียรบรรจง. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- บุศรา เตียรบรรจง. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- พรรณทิพย์ กาลธียนันท์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543).
- วัฒนา ศรีสม. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- สมพร พรหมจรรย์. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.

สุโท เจริญสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

สุริยา จันทร์สงค์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2549.

โสภณ พงศ์สุพัต. “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”. งานวิจัยสถาบันคณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2547.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

Castetter, William B.& Yong, Phillip I, The Human Resource Function in Educational Administration, New Jersey : Prentice-Hall, 2000.

Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. B. Motivation to work (2nd ed), Michigan : A bell & Howell information Co, 1959.

Vroom, V.M. Working and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964.

Schermerhon, John R Jr. Managing Organization Behavior, 4 th ed. New York : John Wiley&Sons, 1991.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) นางสาวพรรณมา พรหมวิเชียร

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) พันตำรวจโท วุฒิชัย ทองเสถียร

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อาจารย์ (สบ 2) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

3) พันตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขขวัญ

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

จิตวิทยาและการแนะแนว (ค.บ.)

วิทยาลัยครูจันทระเกษมนิติศาสตร์บัณฑิต

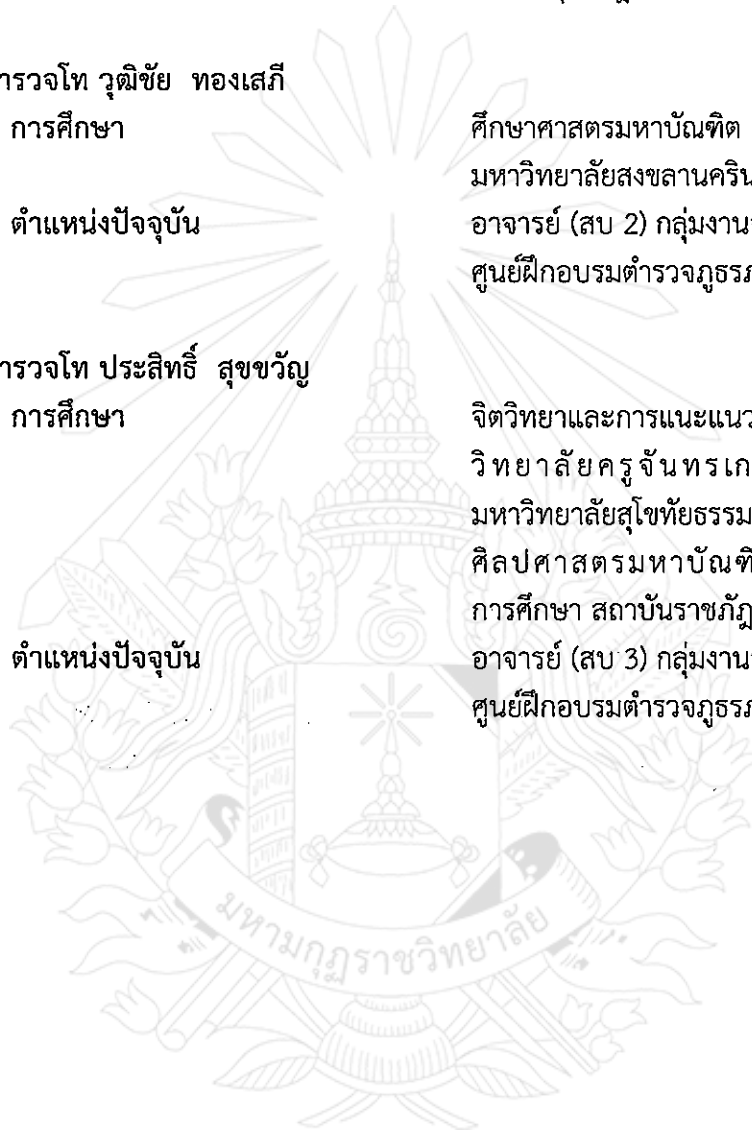
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อ

การศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร อาจารย์พรณา พรหมวิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจอัชพงศ์ พริกคง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี" โดยมี ดร.คำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณอนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

ได้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

พ.ศ.๕๔

(ร.น. พรณา พรหมวิเชียร)

ขอเจริญพร

(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์ ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ๖ ๐๕๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร พันตำรวจโทภูมิชัย ทองเสก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจรัชพงศ์ พริกคง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ศรีธรรมศาสตร์ ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี” โดยมี
ดร.ดำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติ
ให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและ
สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณอนุโมทนามา ณ
โอกาสนี้.

ได้ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
แล้ว สามารถนำไปใช้ในเครื่อง
การวิจัยได้

พ.ศ.ท. (ภูมิไชย ทองเสก)

ขอเจริญพร

พระเทพวราจารย์

(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖



ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ๖ ๐๕๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร พันตำรวจโทประสิทธิ์ สุขขวัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒.โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจอัชพงศ์ พริกคง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี" โดยมี คร.ดำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

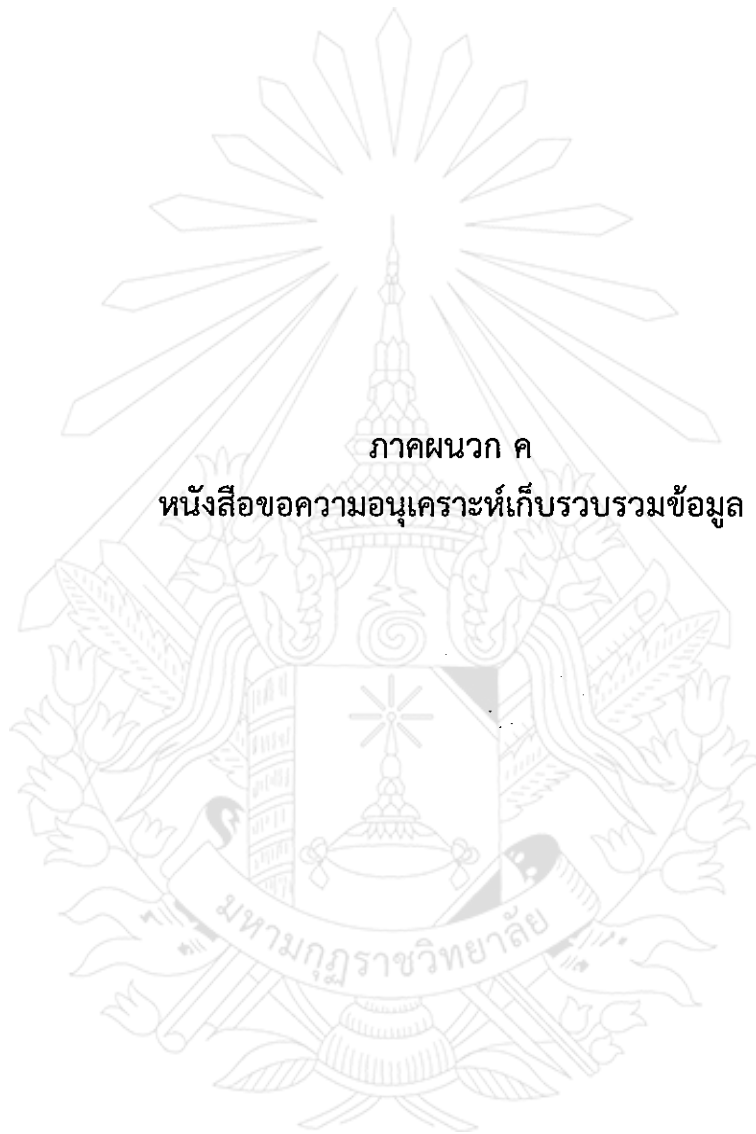
จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณอนุโมทนามา ณ โอกาสนี้.

- ใ้ตรวจเส้๑๐๕๐กรวิจัย ๒
ดู๑๑๐๑ตามหลักกริชากร ๑๑๖๖๑๑๑๑๑
ไปเส้๑๐๕๐กรวิจัย ๒
ขอเจริญพร

พระเทพพรหมจารย์

วศท. (พระเทพพรหมจารย์)

(ประสิทธิ์ สุขขวัญ)
๓๖๔ (สบ ๓) ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

สภ. เมืองสุราษฎร์ธานี
ที่ 6199
วันที่ 7 2555
เวลา 09.43 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๔ (๒.๕.๑) / ๐๙๙

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน/เจริญพร ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ด่วนตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี พริกคง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในกฎปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี” โดยมี ดร.คำรง โยธารักษ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมมา เพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ตามที่ เห็นสมควร และขอขอบคุณคุณไมโทนามา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

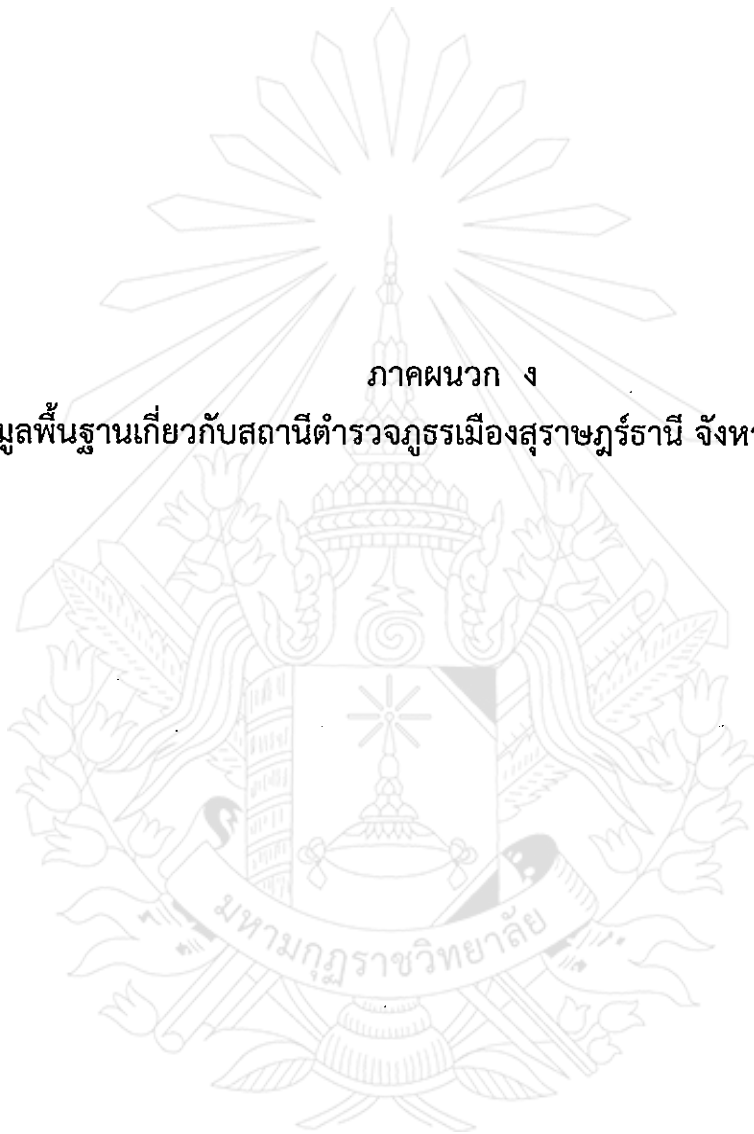
(พระเทพวราจารย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศูนย์
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี โทร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๕
บัณฑิตวิทยาลัย ต่อ ๑๐๒ โทรสาร.๐ ๗๗๒๘ ๒๘๖๖

๐๙๙๓๓
พ.ต.อ.
(สุวัฒน์ สุขศรี)
ผกก.สภ.เมืองสุราษฎร์ธานี
๑ พ.ค. ๕๖

ภาคผนวก ง
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สภาพทั่วไป

ประวัติสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่เลขที่ 186 ถนนหน้าเมือง ต.ตลาด อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี พื้นที่รับผิดชอบรวมประมาณ 337.55 ตารางกิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 650 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	เขตติดต่อ	อำเภอบ้านดอน
ทิศใต้	เขตติดต่อ	ขุนทะเล
ทิศตะวันออก	เขตติดต่อ	อำเภอกาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันตก	เขตติดต่อ	อำเภอพุนพิน

ลักษณะภูมิประเทศ

สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่บนทิศตะวันออกของภาคใต้ มีแม่น้ำตาปีเป็นแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่านจากทิศใต้และลงทะเลทางทิศเหนือที่อำเภอบ้านดอน แบ่งพื้นที่ตามลักษณะภูมิประเทศออกเป็นสองส่วน คือฝั่งซ้ายเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองน้อยใหญ่มากมายหลายสายเป็นที่ตั้งของตำบลต่าง ๆ 6 ตำบลได้แก่ ตำบลบางโพธิ์ , ตำบลบางไทร , ตำบลชนะ , ตำบลบางไผ่ , ตำบลคลองน้อย และตำบลคลองฉนาก

ส่วนทางด้านขวา ลักษณะที่เป็นดอน และค่อย ๆ สูงไปทางใต้ และเป็นที่ตั้งของ อำเภอศาลากลาง ส่วนราชการต่าง ๆ และเป็นชุมชนการค้าที่ใหญ่ที่สุดของจังหวัดเป็นที่ตั้งของตำบลตลาด , ตำบลมะขามเตี้ย , ตำบลวัดประดู่ , ตำบลบางกุ้ง , และตำบลขุนทะเล

ข้อมูลการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 10 ตำบล

1. ในเขตเทศบาลเมือง มี 3 ตำบล ตำบลตลาด , ตำบลบางกุ้ง , ตำบลวัดประดู่ และแบ่งย่อยอีก 32 ชุมชน
2. ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ มีจำนวน 1 ตำบล คือ ตำบลวัดประดู่ มี 10 หมู่บ้าน
3. นอกเขตเทศบาล มี 6 ตำบล และตำบลมะขามเตี้ยบางส่วน คือ ตำบลบางไทร , ตำบลบางไผ่ , ตำบลบางโพธิ์ , ตำบลบางชนะ , ตำบลคลองน้อย , ตำบลคลองฉนาก , และตำบลมะขามเตี้ย (บางส่วน) รวม 40 หมู่บ้าน
4. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย
 - อบต.ขุนทะเล
 - อบต.มะขามเตี้ย

- อบต.คลองน้อย
- อบต.คลองฉนาก
- อบต.บางไผ่
- อบต.บางโพธิ์
- อบต.บางไทร
- อบต.บางชนะ

5. จำนวนประชากร 167,414 คน เป็นผู้ชาย 80,099 คนเป็นผู้หญิง 87,315 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมง ค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม และอื่น ๆ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ อิสลาม และคริสต์

สถานที่ท่องเที่ยวของอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทโบราณสถาน

- พระธาตุศรีสุราษฎร์ ที่ตั้ง เขาท่าเพชร
- ศาลหลักเมือง ที่ตั้ง ต. ตลาด อ. เมืองสุราษฎร์ธานี
- วัดบางไผ่ ที่ตั้ง เป็นวัดเก่าแก่อำเภอมีรูปหล่อหลวงพ่อข้าวสุก

ประเภทสถานท่องเที่ยว

- เกาะลำพู
- บึงขุนทะเล
- สวนสาธารณะศรีตาปี
- สวนหลวง ร.9
- บางแม่น้ำตาปี
- สถานีพัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์สัตว์ป่าเขาท่าเพชร

การเดินทาง

5.1 ทางรถยนต์ จากกรุงเทพฯ ใช้เส้นทางสายพุทธมณฑล-นครปฐม-เพชรบุรี หรือเส้นทางสายธนบุรี-ปากท่อ (หมายเลข 35) และแยกที่ อ.ปากท่อเข้าทางหลวงหมายเลข 4 จนถึงจังหวัดชุมพร (สี่แยกปฐมพร) เข้าทางหลวงหมายเลข 41 จนถึงหมายเลข 401 (สามแยกหนองขรี) เข้าสู่ตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

5.2 ทางรถไฟ จากสถานีรถไฟสุราษฎร์ธานี (พุนพิน) ถึงกรุงเทพฯ ระยะทางประมาณ 650 กิโลเมตร สถานีรถไฟอยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 13 กิโลเมตร วิวระหว่างกรุงเทพ-สุราษฎร์ธานี วันละ 20 เที่ยว (ไป 10 เที่ยว กลับ 10 เที่ยว) ใช้เวลาการเดินทางประมาณ 11 ชั่วโมง มีบริการทั้งรถเร็วและรถด่วน

5.3 ทางอากาศ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสนามบินพาณิชย์ 2 แห่ง คือ ท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ในอำเภอพุนพิน ห่างจากอำเภอเมือง 25 กิโลเมตร และท่าอากาศยานสมุย ตั้งอยู่ในอำเภอเกาะสมุย ห่างจากอำเภอเมืองประมาณ 100 กิโลเมตร ท่าอากาศยานทั้งสองแห่งดังกล่าวเป็นท่าอากาศยานศุลกากร สามารถให้บริการกับสายการบินต่างประเทศได้

5.3.1. ท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี เป็นส่วนราชการสังกัดกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม มีสายการบินที่ให้บริการประจำคือ การบินไทย ทำการบินเส้นทาง กรุงเทพฯ - สุราษฎร์ธานี - กรุงเทพฯ วันละ 2 เที่ยวบิน

5.3.2. ท่าอากาศยานสมุย เป็นของเอกชนโดยบริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด (บางกอกแอร์เวย์) ให้บริการเส้นทางกรุงเทพฯ - สมุย - กรุงเทพฯ, สมุย - ภูเก็ต - สมุย และ สมุย - สิงคโปร์ - สมุย





ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

การตอบแบบสอบถามนี้เป็นไปเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์การศึกษา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการและต่อหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามจากท่าน

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดียิ่ง

ร.ต.ท.ธัชพงศ์ พริกคง

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

เลขที่แบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. อายุ

1. 18 - 28 ปี

2. 29 - 39 ปี

1

3. 40 - 50 ปี

4. 51 - 60 ปี

2. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. ระดับปริญญาตรี

2

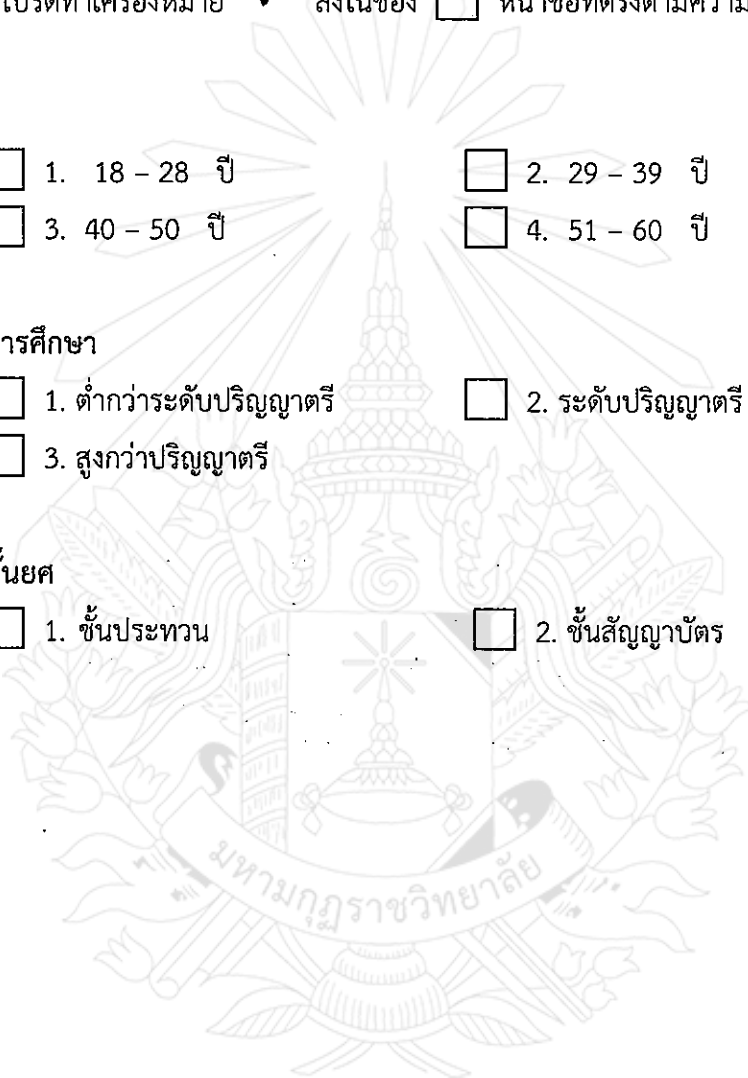
3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ระดับชั้นยศ

1. ชั้นประทวน

2. ชั้นสัญญาบัตร

3



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง ให้พิจารณาว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ซึ่งกำหนดค่าของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ดังนี้

- 5 มีค่าเท่ากับ มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด
 4 มีค่าเท่ากับ มีแรงจูงใจระดับมาก
 3 มีค่าเท่ากับ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง
 2 มีค่าเท่ากับ มีแรงจูงใจระดับน้อย
 1 มีค่าเท่ากับ มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก สะอาด มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่						
2.	ความปลอดภัยและหลักประกันความปลอดภัย ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นคงและสร้าง ความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน						
3.	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ช่วยเสริมบรรยากาศในการ ทำงาน						
4.	เครื่องมือ และนวัตกรรมที่หน่วยงานจัดให้มี ความพร้อม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ						
5.	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของ งานในหน้าที่						
5.	ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ การดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้บังคับบัญชา						

ข้อที่	แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
7.	คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา						
8.	การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน						
9.	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมน่าเชื่อถือ						
10.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ และเปิดโอกาสให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น						
11.	ด้านความมั่นคงของงาน อาชีพที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย						
12.	การดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเสมอภาค						
13.	การกำหนดมาตรฐานการประเมินความดีความชอบชัดเจนยุติธรรมตรวจสอบได้						
14.	การได้รับโอกาสโยกย้ายสับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม						
15.	การได้รับความไว้วางใจจนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
16.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น						
17.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น						
18.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส						

ข้อที่	แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
19.	การมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ						
20.	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
21.	ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้อง ทุกคนเท่าเทียมกัน						
22.	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ						
23.	เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ						
24.	หน่วยงานเห็นความสำคัญของท่านในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ						
25.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำและยอมรับความคิดเห็นจากท่านในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน						
26.	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ						
27.	การให้ความสำคัญโดยการให้ข้อเสนอแนะ ของท่านได้รับการพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ						
28.	คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและประชาชน ในการปฏิบัติงาน						
29.	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
30.	การได้รับโอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี

ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	1.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่
2.ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	2.ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่
3.ด้านความมั่นคงของงาน	3.ด้านความความมั่นคงของงาน
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
5.ด้านการยอมรับนับถือ	5.ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
6.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	6.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่
.....
.....
.....
.....





ภาคผนวก ฉ
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางแสดงค่าการให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
2 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริม กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00
3 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00
4 การปฏิบัติงานของท่านสามารถสนองนโยบายของ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00
5 งานที่มอบหมายเป็นลักษณะงานเชิงการ เปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
6 หน่วยงานให้อิสระแก่บุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00
7 หน่วยงานเปิดโอกาสและให้กำลังใจทำให้ บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00
8 หน่วยงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานทำให้มี ความพยายามในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
9 ผู้บริหารมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ ชัดเจนตามขอบข่ายงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10 บุคลากรทุกคนในหน่วยงานอุทิศเวลาเพื่องาน อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00
11 บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถจนบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00
12 ผลงานได้รับการสนับสนุนเป็นที่ยอมรับและ ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00

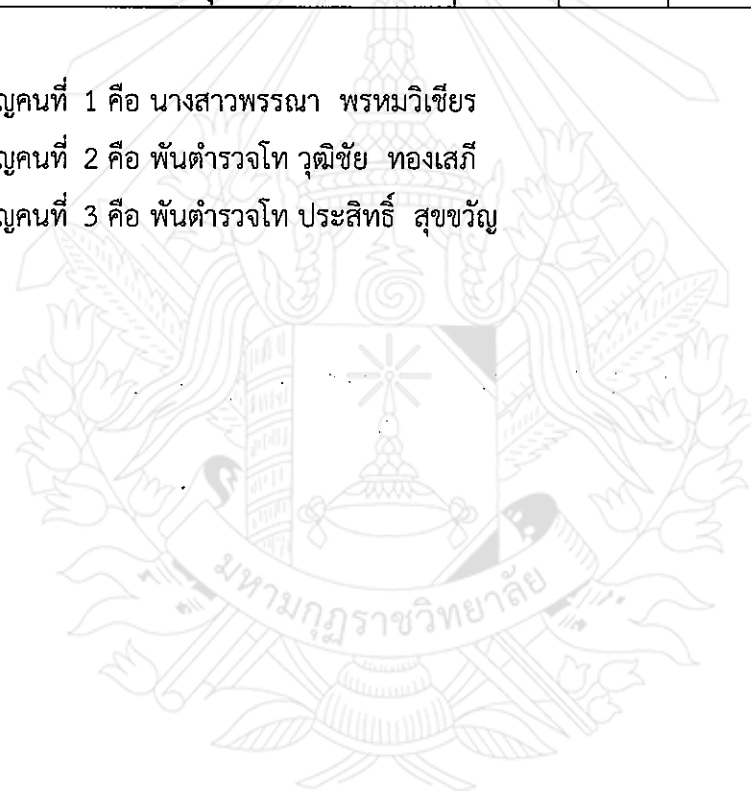
ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
13 ผลงานเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00
14 ผลสำเร็จของงานสนองตามนโยบายของ หน่วยงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
15 บุคลากรยอมรับและมีความภูมิใจใน หน่วยงานตลอดจนผลงานที่ได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
16 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่าง เป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1.00
17 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือชี้แนะเมื่อ ประสบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
18 ผู้บังคับบัญชาให้หลักเหตุผลและหลัก วิชาการในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00
19 ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และสามารถนำมาปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1.00
20 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00
21 ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับดี	+1	+1	+1	3	1.00
22 บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	3	1.00
23 ทุกคนสามารถให้ความช่วยเหลือและ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
24 เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่แก่งแย่งชิงดี	+1	+1	+1	3	1.00
25 ทุกคนในหน่วยงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00
26 สถานที่ทำงานเหมาะสมและเพียงพอสำหรับ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27 มีครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ และทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00
28 มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอและทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00
29 สภาพภูมิทัศน์โดยรอบมีความกว้างขวางสะอาด ร่มรื่นเหมาะสมกับการให้บริการ	+1	+1	+1	3	1.00
30 ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรเหมาะสมกัน	+1	+1	+1	3	1.00

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คือ นางสาวพรรณา พรหมวิเชียร

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 คือ พันตำรวจโท วุฒิชัย ทองเสก

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 คือ พันตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขขวัญ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล : ร.ต.ท. ชัชพงศ์ พริกคง
 วัน / เดือน / ปีเกิด : 8 สิงหาคม 2512
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 101/123 หมู่ที่ 3 ถนนพ่อขุนทะเล
 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

การศึกษา

พ.ศ. 2531 : สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6
 โรงเรียนปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
 พ.ศ. 2552 : สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสาขาสศสตรมหาบัณฑิต (ศศบ.)
 คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาเอกรัฐศาสตร์การปกครอง
 วิชาโทสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหา
 มกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2532 : อบรมนักเรียนพลตำรวจ รุ่น 5
 โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 พ.ศ. 2533 : ลูกแถวหมวดรักษาการณ์ โรงเรียนตำรวจภูธร 8
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 พ.ศ. 2534 : ผบ.หมู่ รักษาการณ์ กอง (บก.)
 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน : อบรมหลักสูตรชั้นประทวนผู้มีวุฒิปริญญาตรีเลื่อนยศเป็น
 ชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งรองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ
 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี