



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ร้อยตำรวจโทประสิทธิ์ สุขโข

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารรัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ร้อยตำรวจโทประสิทธิ์ สุขโข

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

B 106749

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ร้อยตำรวจโทประสิทธิ์ สุขโข

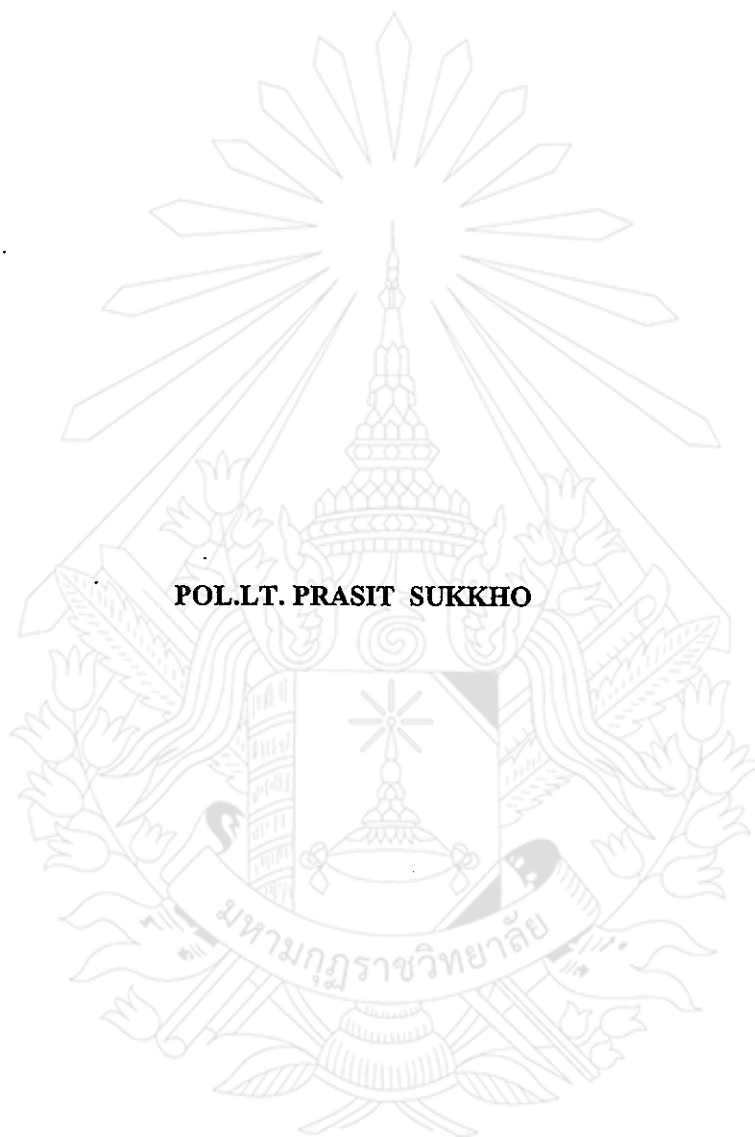
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

**THE MOTIVATION IN DUTY PERFORMANCE OF THE WARRANT
POLICE OFFICERS IN BANG PA- IN POLICE STATION,
AYÜTTHAYA PROVINCE**

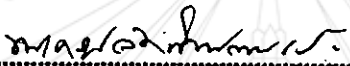


POL.LT. PRASIT SUKKHO

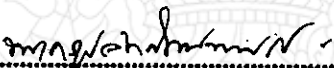
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2552 (2009)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี
ตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ร่อนักศึกษา : ร.ศ.ท. ประสิทธิ์ สุขใจ
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ปัญญา ค้ายเดช
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : นายบัณฑิต บุญตนเอง

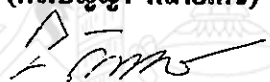
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

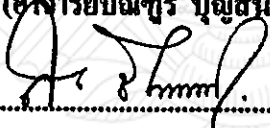

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ปัญญา ค้ายเดช)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์บัณฑิต บุญตนเอง)


..... กรรมการ
(ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ คุณศิวีโร (ดร.))

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Motivation In Duty Performance Of The Warrant Police Officers
In Bang Pa-In Police Station, Ayutthaya Province

Student's Name : Pol.LtPrasit Sukkho

Department : Government

Advisor : Dr.Panya Klaydesh

Co-Advisor : Lect.Buntoon Boonsanon

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

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

P. Klaydesh
..... Advisor
(Dr.Panya Klaydesh)

Buntoon Boonsanon
..... Co-Advisor
(Lect.Buntoon Boonsanon)

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

V. Kuttaveero
..... Member
(Phramahaviroj Kuttaveero (Dr.))

หัวข้อสารนิพนธ์	: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของ สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	: ร้อยตำรวจโทประสิทธิ์ สุขโข
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ปัญญา คล้ายเดช
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์บัณฑิต นฤสนอง
ปีการศึกษา	: 2552

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน มีจำนวน 127 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-Square test

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) โดยรวม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้านดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ชัดเจน ทั้งทางด้านการกำกับดูแล และสั่งการ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายและในขณะเดียวกันก็ควรจัดหาทรัพยากรการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างเต็มที่เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพจัดการฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับวุฒิ เพิ่มขึ้นเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดกีฬาภายในหน่วยงาน การสัมมนา การอบรม การพบปะสังสรรค์กัน เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจัดสรรเรื่องสวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัย หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ



Thematic Title : **The Motivation in Duty Performance of the Warrant Police Officers in Bang Pa-in Police Station, Ayutthaya Province**

Student ' s Name : **Pol.Lt. Prasit Sukkho**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Panya Khaydesh**

Co-Advisor : **Lecture Bantoon Bunsanong**

Academic Year : **B.E.2552 (2009)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (Independent study) were as follows; 1) To study about the warrant police officer's motivation in duty performance, Bang pa- in police station. Ayutthaya province. 2) To study relation ship with individual factor and the warrant police officer's motivation in duty performance. Bang pa-in police station . Ayutthaya province. 3) To study suggestion. And promotion method of the warrant police officer's motivation in duty performance, Bang pa- in police station. Ayutthaya these quantity research and sampling test in this research were 127 warrant police officer at Bang pa-in police station. Ayutthaya province by the information Dutaes analysis by Microsoft computer.

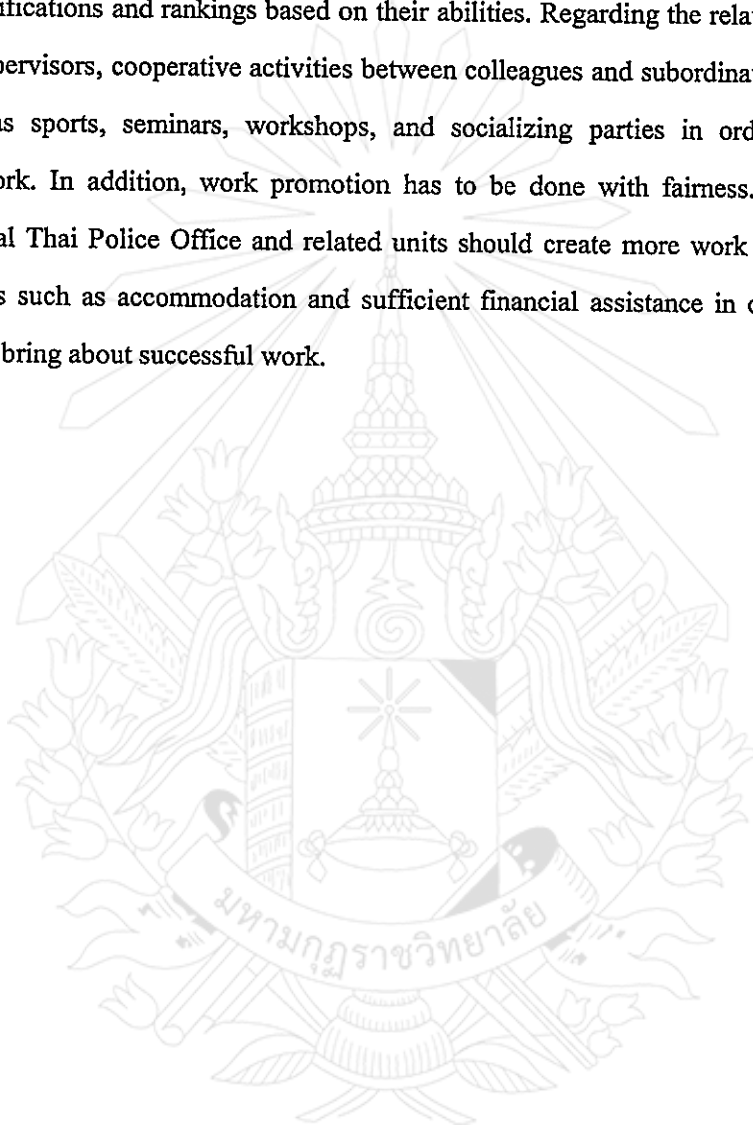
The results of research were found as follows:

1) Motivation of warrant police officers in duty performance , Bang Pa-in Police Station, Phranakhon Si Ayutthaya province overall was in a moderate level. After considering the aspects of working condition; promotion; relationship with colleagues and supervisors, and welfares, they were found in a moderate level.

2) In overall image, age, education level, length of work, monthly salary, and position ranking did not show any relationship with motivation of warrant police officers in Bang Pa-in Police Station, Phranakhon Si Ayutthaya.

3) Suggestions on motivation of warrant police officers at Bang Pa-in Police Station, Phranakhon Si Ayutthaya covered 4 aspects. For working condition, involved units should set up clear goals for the warrant police officers in both supervision and commands so that everyone

should work together to accomplish the set goals. At the same time, enough work equipments should be provided to the warrant police officers for the success of work. For work promotion, the Royal Thai Police Office or related units should create work motivation by encouraging them to further their education, developing their potentials, and providing training to them so that they can upgrade their qualifications and rankings based on their abilities. Regarding the relationship with colleagues and supervisors, cooperative activities between colleagues and subordinates should be conducted such as sports, seminars, workshops, and socializing parties in order to create motivation for work. In addition, work promotion has to be done with fairness. Concerning welfares, the Royal Thai Police Office and related units should create more work incentive by providing welfares such as accommodation and sufficient financial assistance in order to give moral support and bring about successful work.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้เปิดเป็นสถาบันให้ความรู้ ที่มี การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ในการศึกษา ค้นคว้า ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเหล่านี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณในความกรุณาช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.ปัญญา คล้ายเดช อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์บัณฑูร บุญสนอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณาจารย์ทุกท่าน เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สำนักงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ได้ช่วยอนุเคราะห์ประสานงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีมิตรไมตรีที่ดียิ่ง

ขอขอบคุณพันตำรวจเอกธงชัย สายใหม่ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทุก ๆ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ซึ่งทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแทนคุณ บิดา มารดา ซึ่งเป็นครูคนแรกของชีวิต และเพื่อนที่ดีทุกท่าน ที่ได้ให้การดูแล สนับสนุนในทุกๆ เรื่อง และเป็นกำลังใจในการเรียนและการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จการศึกษาอย่างสมบูรณ์

ร้อยตำรวจโทประสิทธิ์ สุขใจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	23
2.4 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	43
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
2.7 สรุปกรอบแนวคิด	61

	๗
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
3.1 ประชากร	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	70
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	73
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	81
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ชั้นประทวน	106
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
5.1 สรุปผล	110
5.2 อภิปรายผล	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	118
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	120
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	120
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	126

	๗
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	128
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	132
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	134
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	142
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้องทางเนื้อหา	144
ประวัติผู้วิจัย	150



สารบัญตาราง

ตารางที่ 4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	70
ตารางที่ 4.2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 4.3	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.4	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรายได้ต่อเดือน	71
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกระดับชั้นยศ	72
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน โดยรวม	73
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	74
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	75
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	77
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	79
ตารางที่ 4.11	แสดงคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน	80
ตารางที่ 4.12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม	81

ตารางที่ 4.13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	82
ตารางที่ 4.14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	83
ตารางที่ 4.15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	84
ตารางที่ 4.16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	85
ตารางที่ 4.17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม	86
ตารางที่ 4.18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	87
ตารางที่ 4.19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	88
ตารางที่ 4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	89
ตารางที่ 4.21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	90
ตารางที่ 4.22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม	91

ตารางที่ 4.23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	92
ตารางที่ 4.24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	93
ตารางที่ 4.25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	94
ตารางที่ 4.26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	95
ตารางที่ 4.27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม	96
ตารางที่ 4.28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	97
ตารางที่ 4.29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	98
ตารางที่ 4.30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	99
ตารางที่ 4.31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	100
ตารางที่ 4.32	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม	101

ตารางที่ 4.33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	102
ตารางที่ 4.34	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	103
ตารางที่ 4.35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	104
ตารางที่ 4.36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	105
ตารางที่ 4.37	แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	106
ตารางที่ 4.38	แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	107
ตารางที่ 4.39	แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	108
ตารางที่ 4.40	แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	109

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow	7
แผนภูมิที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบการจูงใจของมาสโลว์และเฮอรัชเบอร์ก	10
แผนภูมิที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์และเฮอรัชเบอร์ก	12
แผนภูมิที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์และแมคคิลแลนด์	13
แผนภูมิที่ 2.5 แสดงความสัมพันธ์ของระดับตำแหน่ง ชั้นยศ และอัตราเงินเดือน	47
แผนภูมิที่ 2.6 แสดงระดับของตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดอันดับเงินเดือน	49
แผนภูมิที่ 2.7 แสดงความแตกต่างระหว่างระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือน	50
แผนภูมิที่ 2.8 แสดงอัตราค่าจ้างพลของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน	52
แผนภูมิที่ 2.9 แสดงโครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน	58
แผนภูมิที่ 2.10 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นั้น สิ่งที่ดีที่สุดจะต้องพัฒนาทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ เพราะหากทรัพยากรคนยังไม่พัฒนาแล้วประเทศชาติจะพัฒนาไปไม่ได้ และในบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารองค์การ ซึ่งได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการจัดการ (management) นั้น ทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากแม้จะมีเงินและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือมากมายสักเพียงใด หากปราศจากบุคคลผู้ซึ่งนำทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย และยังส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในความจริงแล้ว การทำงานมิใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การแรงจูงใจและการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะซึ่งเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ในปัจจุบันพลังความรู้ความสามารถของคนส่วนใหญ่ มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น และมีได้มีโอกาสนำส่วนที่เหลืออยู่ออกมาใช้เพื่อความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่ ความรู้ความสามารถเหล่านี้เองต้องอาศัยแรงจูงใจหรือปัจจัยเป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดการแสดงออกเพื่อสนองความต้องการต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานเช่นการให้ค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราสูง การจัดสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นผลดี ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งมีความกระตือรือร้นจะปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพที่สูงสุดในองค์กร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นจำนวนมากมีเขตอำนาจรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองเพื่อปฏิบัติการตามประมวลกฎหมาย

วิธีพิจารณาความอาญาและบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดคดีอาญาทั้งหลายที่พระราชอาณาจักร สำหรับส่วนที่ติดต่อกับประชาชนโดยตรงก็ต้องปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งนี้เป็นเพราะตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของบ้านเมืองซึ่งตราขึ้นไว้เพื่อควบคุมความประพฤติ คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้พ้นเงื้อมมืออาชญากร

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังคมไทยปัจจุบัน มีสภาพของปัญหาสืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ อันเกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดความเข้าใจในแผนนโยบายอย่างลึกซึ้งกระจ่างชัด การขาดแคลนอัตราข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนเป็นผู้สูงอายุ สภาพร่างกายขาดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ และนอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมอีกคือ สภาพที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน หรือมีพื้นที่ติดต่อกับหลายอำเภอ ทำให้บางครั้งทำงานได้ไม่รวดเร็ว

ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้รับรู้ถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.3.1 อายุของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3.2 ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3.3 ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3.4 รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3.5 ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร
ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 127 คน
- 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา
ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 4 ด้าน คือ
 1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ
 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ
 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
- 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่
ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.5.2 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเป็นประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจจะศึกษาโดยทั่วไป

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับเป็นแผนงานในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงประสงค์ ความต้องการ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

สภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ หมายถึง ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นการนำเอาความต้องการด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ หมายถึง ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ หรือได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการนี้เพื่อจะมีฐานะเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการเชิดชู ยกย่องสรรเสริญ การได้รับการตระหนักว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากกลุ่มสังคมต่าง ๆ ต้องการมิตรภาพความพอใจรักใคร่ ความเห็นอกเห็นใจ

สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนจากหน่วยงาน ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จัดอยู่ในลำดับต่ำสุด และความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกาย ไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชนิดอื่นใด

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานีตำรวจภูธร หมายถึง สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

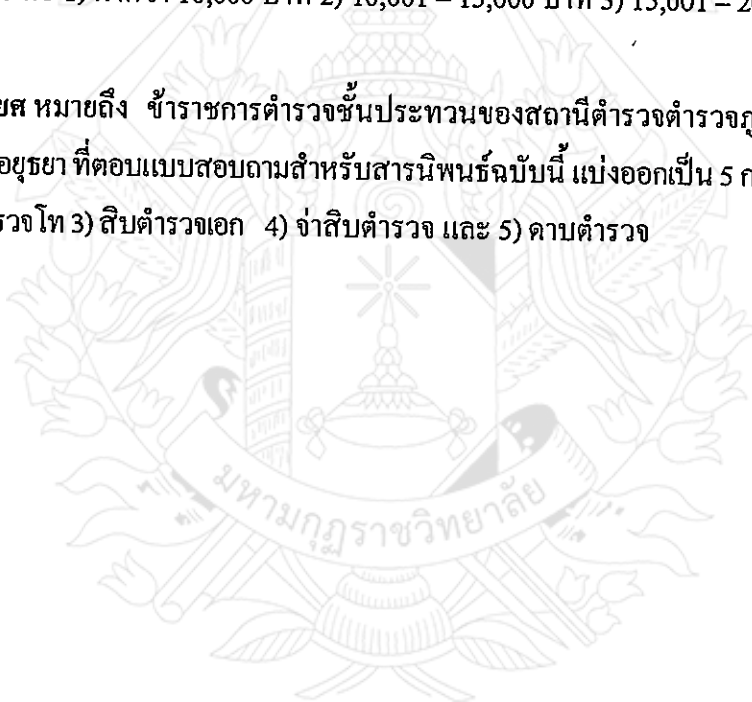
อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี 4) 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานี ตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาโท และ 3) สูงกว่าปริญญาโท

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของ สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) 1 – 10 ปี 2) 11 – 20 ปี 3) 20 ปีขึ้นไป

เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับในรูปของเงินที่ได้รับตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่ง ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001 – 15,000 บาท 3) 15,001 – 20,000 บาท 4) 20,001 บาทขึ้นไป

ระดับชั้นยศ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) สิบ ตำรวจตรี 2) สิบตำรวจโท 3) สิบตำรวจเอก 4) จำสิบตำรวจ และ 5) คาบตำรวจ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.4 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิด

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า “มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อจุดมุ่งหมายของตนเองแต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกันนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล”¹

¹สถิต วงศ์สุวรรณ, จิตวิทยาสังคม, อ่างใน พันตำรวจตรีบรรลุ ทะชาดา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2545, หน้า 38.

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของมาสโลว์ (Maslow)

จากแผนภูมิที่ 2.1 สามารถนำมาอธิบายลำดับขั้นของความต้องการของ มาสโลว์ ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) จัดอยู่ในลำดับต่ำสุดและเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง ภายในระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชนิดอื่นใด

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security Needs or Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาท ในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การไม่ถูกปลดออก ไล่ออกจากงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Love Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งทางสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากกลุ่มสังคมต่าง ๆ ต้องการมิตรภาพ ความพอใจรักใคร่ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

4. ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ หรือ ได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs or Egoistic Needs) ความต้องการนี้เพื่อจะมีฐานะเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองการได้รับการเชิดชูยกย่อง สรรเสริญ การได้รับการตระหนักว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs or Self- Realization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการซึ่งคนส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็นนี้ก็อยากจะได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะได้พิสูจน์ความสามารถของตนเองจนประสบผลสำเร็จตามที่ปรารถนา และรู้สึกว่าคุณเองได้บรรลุถึงสิ่งสุดยอดของความใฝ่ฝันแล้ว (A Feeling of Accom - Plishment and Attainment)² ได้แบ่งความต้องการทั้ง 5 ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และ ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง

2. ระดับความต้องการขั้นสูง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการประจักษ์ตน

ซึ่งสรุปได้ว่า ความต้องการ 5 ประการ จะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับล่างสุดไปจนถึงบนสุด มนุษย์จะถูกลงใจด้วยความต้องการในระดับต่ำกว่าจนกว่าจะได้รับความพอใจระดับหนึ่ง แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับบนสุด

²เกียรติศักดิ์ หนูกลาง, “แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีเฉพาะ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอขุนนาคร จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2545), หน้า 230.

2.1.2 ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) ได้ดำเนินการศึกษากับนักวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยของการงานที่แตกต่างกันอยู่ 2 อย่าง คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfies) การวิจัยได้ก่อให้เกิดข้อสรุปที่สำคัญสองอย่าง คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีลักษณะสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของการงาน ถ้ามีปัจจัยจูงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ
- 1.2 การยกย่อง
- 1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 ลักษณะของงาน
- 1.6 โอกาสที่จะเจริญเติบโตส่วนบุคคล

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของการงาน ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้หน้าที่จูงใจไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงานและป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ด้วย หรือพยายามที่จะตอบสนองปัจจัยอนามัยให้มากเพียงใดก็ตาม ก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานหรือนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
- 2.2 เงินเดือน
- 2.3 สภาพแวดล้อมของการงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สรุปทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) ได้ดังนี้

1) ปัจจัยอนามัยเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่ได้เพิ่มความพอใจ หรือแรงจูงใจ

2) ปัจจัยจูงใจ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจงาน แรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจงานและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

จากทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจบุคคลที่ไม่มีความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจ พนักงานที่ไม่มีความพอใจเนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยกย่อง สามารถจูงใจพวกเขาได้

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบอนามัยและองค์ประกอบการจูงใจของเฮร์ซเบอร์กมีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมากทีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาสโลว์ ก็เสนอว่าความต้องการขั้นสูงสุดขั้นจะไม่เกิดขึ้นตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้น ๆ ยังมีได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกันกับที่ เฮร์ซเบอร์ก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายตราบเท่าที่องค์ประกอบสุขอนามัยยังมิได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองได้ดีพร้อมสมควรแล้วซึ่งเปรียบเทียบ ดังตารางต่อไปนี้

การมีศักดิ์การแห่งตน	องค์ประกอบอนามัย องค์ประกอบการจูงใจ	ลักษณะงานท้าทาย
เกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี		ความรับผิดชอบ
สังคม		ความเจริญเติบโต
ความมั่นคงปลอดภัย		ความก้าวหน้า
สภาพสรีระ		ความสำเร็จ
มาสโลว์		การได้รับการยอมรับ
		ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
		นโยบายขององค์การ
		ความมั่นคงในงาน
		สภาพการทำงาน
		เงินเดือน
		เฮร์ซเบอร์ก

แผนภูมิที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

³สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2545), หน้า 171.

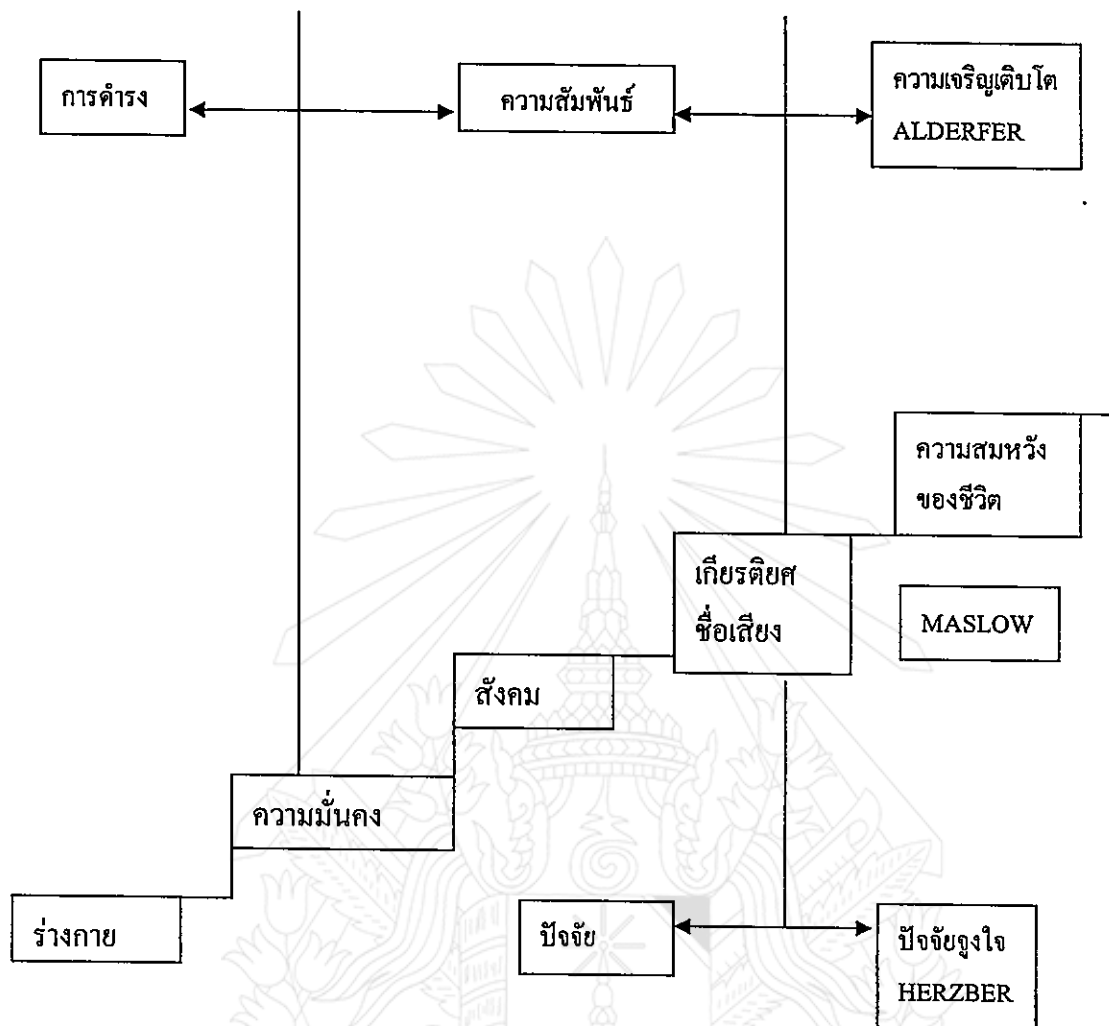
2.1.3 ทฤษฎีแรงงูใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence/Relatedness Growth Theory) หรือทฤษฎี E.R.G.

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอทางเลือกของลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์หรือทฤษฎีการถดถอยของความต้องการโดยเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์ โดยเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ระดับคือ

- 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นการนำเอาความต้องการด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงปลอดภัยในทฤษฎีของมาสโลว์ มารวมกัน
- 2) ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness Need : R) เป็นการนำเอาความต้องการด้านสังคมและด้านชื่อเสียงเกียรติยศในทฤษฎีของมาสโลว์ มารวมกัน
- 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G) เป็นความต้องการระดับสูงซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต ในทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

การเปรียบเทียบระหว่างประเภทความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ความคล้ายคลึงกันระหว่างทฤษฎีจะมีอยู่มาก แต่ละทฤษฎีอธิบายความสมหวังของชีวิต ความเจริญเติบโต ปึงจัยงูใจ ในความหมายอย่างเดียวกัน ปึงจัยบำรุงรักษาหรืออนามัยตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงและตอบสนองความต้องการการดำรงอยู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชาอาจจะมองว่าเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการทางสังคมและความสัมพันธ์จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีทั้งสาม⁴

⁴เกียรติศักดิ์ หนูกลาง, “แรงงูใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองนุนนาก จังหวัด นครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อังแล้ว, หน้า 12.



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland)

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) ได้เสนอแนะว่าองค์การควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุดสามอย่าง ได้แก่ ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement-nAch) และความต้องการทางด้านสังคม (Need for Affiliation- n Aff) ทฤษฎีของเขาได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจได้แก่บุคคลที่มีตำแหน่งสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ กรรมการรองผู้จัดการ จะมีความต้องการอำนาจสูง

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกใจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำงานตามลำพัง เช่น ซาวนา เป็นต้น

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมองการเป็นสมาชิกขององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย และ แมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมีลักษณะ ดังนี้

1. พวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา
2. พวกเขาจะพิจารณาความเสี่ยงภัย และกำหนดเป้าหมายปานกลาง เช่น เป้าหมายที่ไม่ง่ายจนเกินไป หรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

ดังนั้นแรงจูงใจของบุคคลที่ต้องการความเร็วสูงจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน การบรรลุถึงเป้าหมายและสิ่งย้อนกลับของการปฏิบัติงาน บุคคลเหล่านี้ถูกใจด้วยงานที่ทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสามารถ พวกเขาจะทำงานหนักสำหรับงานที่มีเป้าหมายยาก แต่บรรลุถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ยาก ทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขามีความสามารถ แต่เป้าหมายที่ง่ายจนเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จจะไม่ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสามารถเลย⁵

มาสโลว์ (Maslow)	อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland)
ความต้องการสำเร็จตามความนึกคิด	ความต้องการความก้าวหน้า	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น	ความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ	ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม		ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านความมั่นคง		
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการอยู่รอด	

แผนภูมิที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแมคเคลแลนด์

⁵สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, อ้างแล้ว, หน้า 172.

สรุปได้ว่าทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) มีความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการมีสายสัมพันธ์

2.1.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ เซอร์กีแวนนี (Sergivanni)

เซอร์กีแวนนี (Sergivanni) ได้คัดแปลงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ มาสโลว์ โดยจัดแบ่งลำดับขั้นตอนเป็น 5 ระดับใหญ่ ๆ คือ

- 1) ความต้องการทางด้านสวัสดิการ
- 2) ความต้องการติดต่อกับผู้อื่นกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ
- 3) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องทั้งสามระดับนี้ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้น
- 4) ความต้องการอิสรภาพ
- 5) ความต้องการที่จะมีความหวังและสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง⁶

คาร์ล ฌานทง พานทง พาลูซุช และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้กล่าวว่า มีผู้เสนอทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจ โดยแต่ละทฤษฎีเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ

1) เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2) เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinctual) คือ ความเชื่อที่ว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่ออาหาร น้ำหรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้นแรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคนและสัญชาตญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ไว้เรียบร้อยแล้ว

3) เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) คือ แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าคนเรามีความตั้งใจและความปรารถนา (Willing and Desiring) ของมนุษย์ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตาม

⁶เกียรติศักดิ์ หนูกลาง, “แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีเฉพาะ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางขุนนาถ จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 15.

แนวความคิดนี้คิดว่าคนเราทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไร และมีได้สนใจว่าอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

4) เกิดจากแรงขับ (Drive) คือ แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงการจิตวิทยาและในปัจจุบันเชื่อว่าพฤติกรรมและอุปนิสัยของมนุษย์เราจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความแตกต่างกันไป ก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานานตามระบบของการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ⁷

สรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญและมีผลทำต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ซึ่งถ้ามีแรงจูงใจที่ดีบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาด้วยความเต็มใจ แต่ถ้าแรงจูงใจไม่ดี ผลที่ได้รับคือผลงานที่ยังไม่ดี เช่นกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวกระตือรือร้น และพร้อมที่จะทำงานให้ก้บองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจ นับว่ามีความสำคัญทางการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่ดีก็ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในองค์กรนั้น สำหรับความหมายของการจูงใจ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะอันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะการปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่ง แต่ละองค์กร ย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ต่างกันทั้งในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน และบุคคลแต่ละประเภทและกรณีไป ได้มีการจำแนกแนวทางสร้างสรรค์การจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

1) การดำเนินการอย่างเด็ดขาด (Be strong) การจูงใจโดยใช้วิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติงานก็ให้ไล่ออกไป วิธีการนี้มีแนวความคิดที่มุ่งยึดถือบุคคลเสมือนวัตถุ คนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องแรงงานให้คุ้มค่า และองค์กรมีความนึกคิดว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนองความต้องการของคนงานแล้ว ดังนั้น บุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ

⁷ วิจารณ์ พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์), 2538, หน้า 100.

เหตุว่าความต้องการของเขารับการสนองตอบแล้ว ดังนั้น องค์การจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงานการขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือของใจอันสำคัญตามวิธีการนี้

2) การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Be good) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์การพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและองค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เท่าที่ควรจะทำให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้นอันจะเป็นผู้ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

3) การดำเนินการแบบต่อรอง (Implicit bargaining motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การกำหนดอัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานร่วมกันโดยการต่อรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง และความสามารถที่พึงปฏิบัติได้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ ได้อุทิศร่างกายและแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของคนงานด้วย เช่น องค์การอาจกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงานไว้ หากคนงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายถูกต้องตามมาตรฐาน ก็จะผ่อนคลายการควบคุมหรือให้ควบคุมกันเองก็ได้

4) การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competition motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีลักษณะเป็นแบบปฏิฐานองค์การหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดวิธีการวัดผลไว้ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัด และผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น การจูงใจในลักษณะนี้ นอกจากจะสามารถทำได้เป็นรายบุคคลแล้ว ยังอาจนำไปใช้ในการจูงใจเป็นกลุ่มได้อีกด้วย เช่น จัดให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดสามัคคีธรรมในกลุ่มและเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม อย่างไรก็ตาม นักบริหารจะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มและหาทางป้องกันได้ด้วย

5) การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Internalized motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเองโดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือและร่วมมือ ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานสร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกันขึ้นในกลุ่มของคนงานการนำวิธีให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เกณฑ์ควบคุมงาน

ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความรักและหวงแหนในงานองค์การของตนขึ้น อันจะเป็นผลทำให้คนงานมีสัมพันธ์อันดีต่อองค์การ⁸

เครช (Krech) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ⁹

มัวร์เรย์ (Molloy) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบภายในซึ่งกระตุ้นหรือนำทาง หรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเราสามารถจะอนุมานเกี่ยวกับแรงจูงใจได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา¹⁰

คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อนให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ จะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา¹¹

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักจูงใจให้เราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นความดี หรือความชั่ว¹²

อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์ ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้¹³

⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช), หน้า 414.

⁹ Krech, The Measurement of Attitudes, อ้างใน สถิต วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, 2529), หน้า 414.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน.

¹¹ คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีแรงจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2538), หน้า 115.

¹² ชัยวัฒน์ อัดพัฒน, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 56.

¹³ อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์, จิตวิทยาการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 1.

วีรนาถ มานะกิจ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย¹⁴

มุกดา ศรียงค์ และคณะ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการ¹⁵

สถิต วงษ์สวรรค์ กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสภาวะทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางใดทางหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ เพื่อทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้¹⁶

2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) มีการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า (Energizing) แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดัน หรือเร่งเร้าให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม หรือตอบสนอง เช่น การแข่งขัน เร้าให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจกระตุ้นให้อินทรีย์มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจที่มีความเข้มข้นมาก ๆ จะมีชีวิตชีวามากกว่าแรงจูงใจที่มีความเข้มข้นน้อย

2) มีการชี้แนวทางหรือทิศทาง(Directing)แรงจูงใจจะเป็นส่งช่วยชี้แนวทางให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลแก่เด็กประพฤติดี รางวัล เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้เด็ก ๆ รู้ว่า ควรจะประพฤติตนอย่างไรจึงจะให้รางวัล

อรรถัย ชื่นมณูญย์ กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอินทรีย์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความหิว กระจาย ต้องการขับถ่าย ความอยาก ความหงุดหงิด ความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอารมณ์ เช่น รัก กลัว โกรธ

3) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับนิสัย (Habit) วัฒนธรรม ความเคยชิน

4) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับเจตคติ และค่านิยม (Attitude & Values)¹⁷

¹⁴วีรนาถ มานะกิจ, พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 60.

¹⁵มุกดา ศรียงค์ และคณะ, จิตวิทยาทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า 225.

¹⁶สถิต วงษ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, อ่างแล้ว, หน้า 414 - 416.

¹⁷เรื่องเดียวกัน.

2.2.3 ลักษณะของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ

คาร์ณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้กล่าวว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่แตกต่างกับพฤติกรรมที่ไม่ได้มีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

- 1) พฤติกรรมที่มาจากแรงจูงใจจะมีลักษณะที่เรียกว่า Homeostatic ที่ร่างกายจะเกิดตั้งเครียดเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองบางอย่าง ดังนั้น ความตึงเครียดนี้จะขับอินทรีย์เสาะหาทางบำบัดความต้องการนั้น
- 2) หากลักษณะของแรงจูงใจมีความหนักแน่นเข้มแข็งเท่าไร อินทรีย์ก็จะมีควมว่องไวในอันที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่จะสนองตอบแรงจูงใจนั้นมากขึ้นเป็นเงาตามตัว
- 3) แรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรม และประสบการณ์ของอินทรีย์เป็นไปในลักษณะที่มีทางเลือกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 4) พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากการมีแรงขับ หรือแรงจูงใจทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อเสาะแสวงหาวิธีการลดแรงขับ จนในที่สุดก็จะไปถึงขั้นการบรรลุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของความต้องการ เมื่อสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้สมใจ¹⁸

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

คาร์ณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ นักจิตวิทยา ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบ้างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

(1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น นักเรียนต้องการสอบให้ได้ อันนี้เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับบทเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

¹⁸คาร์ณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า 117.

(2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เขามีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

(3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ เช่น เด็กนักเรียนสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องบินตกลูก เขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

(1) เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ซึ่งคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น น้องเห็นที่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการเรียน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจเรียนอย่างเต็มที่

(3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็อาจสามารถจูงใจลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

(4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เข้าช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่

เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมาย หรือได้สิ่งที่พอใจเรียบร้อยแล้ว เขาก็มักจะหมดแรงงูใจที่จะกระทำต่อไป คือเลิกขยันช่วยแม่ เพราะเขารู้สึกอิ่มท้อง และได้สิ่งที่เขาต้องการแล้ว¹⁹

โรมัสต์ (Thomas) จัดแบ่งแรงงูใจทางสังคมที่มนุษย์มีอยู่ ออกเป็น 4 ประการ

- 1) แรงงูใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 2) แรงงูใจเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 3) แรงงูใจเกี่ยวกับความปรารถนาการตอบสนองจากผู้อื่น (Response from Other)
- 4) แรงงูใจเกี่ยวกับความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience)²⁰

ฮิลการ์ด (Hillgard) ได้แบ่งแรงงูใจไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงงูใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motives) เป็นความต้องการทางกายที่ขาดเสียมิได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ฯลฯ

2) แรงงูใจทางสังคม (The Social Motives) เป็นแรงงูใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคมเป็นแรงงูใจเพื่อเข้าสังคม ในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น ความรัก การยอมรับนับถือ ฯลฯ

3) แรงงูใจเพื่ออวดตน (Ego Integrative Motives) คือแรงงูใจที่เกิดจากความต้องการชื่อเสียง ความสำเร็จ (Need for Successfulness)²¹

มอร์เรย์ (Molloy) กล่าวว่า แรงงูใจของพวกเราเกี่ยวข้องกับความต้องการ 20 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการยอมรับ
- 2) ความต้องการความสำเร็จ
- 3) ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น
- 4) ความต้องการที่จะก้าวร้าว
- 5) ความต้องการที่จะพึ่งตนเอง
- 6) ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค หรือ ภาวะเงื่อนไขต่าง ๆ
- 7) ความต้องการปกป้องตนเอง
- 8) ความต้องการความยกย่อง
- 9) ความต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น

¹⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 119

²⁰Thomas, *Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of political Inquiry*, อังใน สถิต วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, อังแล้ว, หน้า 426.

²¹เรื่องเดียวกัน.

- 10) ความต้องการแสดงออก
- 11) ความต้องการที่จะปลอดภัย
- 12) ความต้องการที่จะพ้นจากความอับอายต่าง ๆ
- 13) ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
- 14) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 15) ความต้องการที่จะสนุกสนาน
- 16) ความต้องการที่จะไม่โยคีต่อสิ่งรอบข้าง
- 17) ความต้องการขอความช่วยเหลือ
- 18) ความต้องการทางเพศ
- 19) ความต้องการสิ่งประทับใจ
- 20) ความต้องการที่จะรู้เห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ²²

2.2.5 การวัดลักษณะแรงจูงใจ

คาร์เนกี ฟานทอง พาลูซุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้กล่าวว่า มีผู้เสนอทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงจูงใจ โดยแต่ละทฤษฎีเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ คือ

1) เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2) เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinctual) คือ ความเชื่อที่ว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคน สัญชาตญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ไว้เรียบร้อยแล้ว

3) เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) คือ แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าคนเรามีความตั้งใจและความปรารถนา (Willing and Desiring) ของมนุษย์ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตามแนวความคิดนี้คิดว่าคนเราทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยมีเหตุผลและรู้ตัวตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไรและมีได้สนใจว่าอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

²²เรื่องเดียวกัน, หน้า 127.

4) เกิดจากแรงขับ (Drive) คือ แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงการจิตวิทยา และในปัจจุบันเชื่อว่าพฤติกรรมและอุปนิสัยของมนุษย์เราจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับเคลื่อนดังกล่าว การที่คนเรามีความแตกต่างกันไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานานตามระบบของการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ²³

สถิต วงศ์สุวรรณ ได้กล่าวว่า การที่จะวัดระดับ สูง – ต่ำ ของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลเพื่อนำมาทำนายการทำงานของคนนั้น ๆ มีวิธีวัดทั้งทางตรงทางอ้อม ดังนี้

1) การวัดทางตรง คือ ถามกันตรง ๆ ซึ่งอาจจะใช้การสัมภาษณ์ ให้เขียนรายงาน หรือตอบแบบสอบถาม แต่ต้องระวังการเสแสร้ง บิดเบือนความจริง เพราะตักปัดคิดคนเรามักจะตอบตามที่สังคมยอมรับ ตอบตามความนิยมของสังคม จึงต้องระวังเรื่องการใช้คำถาม เพื่อล้วงเอาความจริงให้ได้

2) การวัดทางอ้อม คือ เป็นวิธีการวัดที่ผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบระดับแรงจูงใจจึงได้ผลถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าทางตรง เช่น ให้เล่าเรื่องจากภาพจากแบบ TAT, ให้ต่อคำแล้วให้นักจิตวิทยาวิเคราะห์หาแรงจูงใจ²⁴

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งจูงใจ สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ของหน่วยงานที่ได้ตั้งไว้

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้วกำลังพลก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควมสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพล ทั้งนี้ เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

สมจิตร์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดสิ่งที่มีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมามีภายนอก²⁵

²³ คารณี วงศ์สุวรรณ, จิตวิทยาสังคม, อ่างแล้ว, หน้า 431.

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

²⁵ สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, 2527), หน้า 97.

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซมและด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน²⁶

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ข้อคิดว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน²⁷

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นการนำเอาความต้องการด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สเทียร์ (Steer) ยังเสนอได้ว่า การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล²⁸

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล²⁹

²⁶ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526), หน้า 10.

²⁷ประภาเพ็ญ สุพรรณทัศน, การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520), หน้า 10-11.

²⁸Steet, *The motivation of work*, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2545, หน้า 60.

²⁹ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 67.

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน³⁰

เสถียร เหลืองอร่าม กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก³¹

บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้นจะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม³²

อรุณ รักรธรรม ที่กล่าวว่า หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่นซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)³³

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม³⁴

³⁰ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 104.

³¹เสถียร เหลืองอร่าม, การองค์การและการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตยา, 2519), หน้า 73.

³²บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้นำการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2523), หน้า 122.

³³อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษย์สัมพันธ์และการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 280.

³⁴เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 131-132.

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermmerhom) และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

1) ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวกันยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.2) ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เขาขณะสิ่งแวดล้อม ได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองการปฏิบัติงาน

1.3) ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้ม ของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะการรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่ง เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermmerhom) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ³⁵

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัว

³⁵Schermmerhom, *Organization Behavior*, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการภายในมหาวิทยาลัย,” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 63.

บุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรการที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือ ที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลจากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

3.1) ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

3.1.1) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าหญิงแต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย³⁶

3.1.2) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ใ้ว่ากลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป³⁷ และปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวอีกว่า อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุ

³⁶ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรรออพเซต, 2535), หน้า 92.

³⁷สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 29.

จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่³⁸

3.1.3) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสถานะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงานจากการศึกษาของ วันเพ็ญ ตั้งสะสมพบว่า สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส อื่น ๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า³⁹

3.1.4) วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยในคนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบล⁴⁰

3.1.5) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำจากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของของหัวหน้ากองช่าง⁴¹

³⁸ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 93.

³⁹ วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535), หน้า 118.

⁴⁰ ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์, พัฒนาความคิด พัฒนาคณ พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา, (ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2541), หน้า 43.

⁴¹ วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, อ่างแล้ว, หน้า 119.

3.2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

3.2.1) การสนับสนุนจากผู้บริหารเทศบาล ผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดต่อประสานงานตามบทบาทหน้าที่ของตนคำนึงถึงการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น⁴²

3.2.2) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่ความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาคการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น⁴³

3.2.3) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เห็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อม แต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น⁴⁴

3.2.4) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่ายการมีส่วนร่วมได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น อแลสแตร์ ที.ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 มิติด้วยกัน คือ

⁴² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 211.

⁴³ ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528), หน้า 18-19.

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 20.

มิตินี้หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร
มิตินี้สอง คือ มีส่วนร่วมเสี่ยสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้
ตัดสินใจ

มิตินี้สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการ
ดำเนินงาน และยังสามารถเพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

3.3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

3.3.1) อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสิทธิภาพ
การศึกษา และการอบรมการมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่
จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่า
คนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน⁴⁵ ประสิทธิภาพจากสิ่ง
ที่พบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีความสามารถ
ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน⁴⁶

3.3.2) การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการสอนให้คนได้
เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้าง
เสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาท
ของตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ⁴⁷ ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของ
ตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และ
สามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณา
สิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ⁴⁸

⁴⁵เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 123.

⁴⁶ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 93.

⁴⁷อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, 2523),
หน้า 15.

⁴⁸สุชาติ ฌ หนองคาย, “ศักยภาพของข้าราชการ”, วารสารตำรงราชานุภาพ, ปีที่ 6 ฉบับที่
18 (มกราคม – มีนาคม 2549) : 5.

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวถึงความจะเป็นที่หัวหน้างานทุกระดับจะต้องมีการเพิ่มพูนวิชาการและหาความชำนาญอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา⁴⁹

สรุปได้ว่า การจงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้วกำลังพลก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควมสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพล ทั้งนี้ เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และการศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawer) ได้ชี้ให้เห็นด้วยว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม โดยสรุปบทบาทหมายถึงการปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพ (Status) เมื่อคนเข้าดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ตามการรับรู้ของตนเองและความคาดหวังจากบุคคลในสังคมในบุคคลเดียวกันอาจมีได้หลายบทบาท เช่น บทบาทของผู้บังคับบัญชา หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นบทบาทและหน้าที่จึงมีความสัมพันธ์กัน คำว่า บทบาท (Role) มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับสถานภาพ (Status) และตำแหน่ง (Position) เพราะบทบาทของบุคคลจะแสดงตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่ครอบครองเพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจบทบาทมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงสถานภาพและตำแหน่งด้วย สถานภาพ (Status) คำว่า Status มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Sto ภาษาอังกฤษตรงกับ Stand ซึ่งในภาษาไทยหมายถึง ฐานะ หรือตำแหน่งของบุคคล⁵⁰

กรีน (Green) กล่าวว่า สถานภาพ คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคม สถานภาพจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ และเกี่ยวกับข้องกับผู้อื่นสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคล

⁴⁹บัญชา แก้วเกตุทอง, *ผู้นำการบริหาร*, อ่างแล้ว, หน้า 160.

⁵⁰Porter and Lawer, *Pattern and growth in personality*, อ่างใน สมยศ นาวิการ, *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2521), หน้า 40.

นี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไร และมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพของสังคมคือตำแหน่งในระบบสังคมเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น⁵¹

1) ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ลินตัน (Linton) กล่าวว่า ตำแหน่งในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัวเขา หมายถึง ตำแหน่งพ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้นในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งในการอาชีพอีก เช่น ตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคน ๆ หนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่าตำแหน่ง หมายความว่า จะต้องมีความหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามความคิดทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา⁵²

จิตยา สุวรรณะชญ ได้อธิบายคำว่า ตำแหน่ง (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิริยาต่อกัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนัก ได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น⁵³

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิ และหน้าที่ ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยาสถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพตำแหน่งนั้น ๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

⁵¹Green, Personality and social structure in the organization : Selected reading and projects in social psychology, อ้างใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2545, หน้า 42.

⁵²Linton, management : Theory and Practice, อ้างใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า 41.

⁵³จิตยา สุวรรณะชญ, โลกาวัดณ์กับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517), หน้า 42-43.

2) การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อลบานส์ (Albanese) และฟลีท (Fleet) ได้ให้ความหมาย การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่ามีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ⁵⁴

ออร์แกน (Allgan) และเบทแมน (Bestman) กล่าวว่า “การรับรู้บทบาท” หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจากความหมายที่กล่าวมาอาจสรุป ได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือ ตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่⁵⁵

ลักษณะของบทบาทของบุคคล บรูมและเชลส์นิก ได้แบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่

1) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal role) เป็น บทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่ เป็นบิดา บทบาทของคนที่ เป็นครู เป็นต้น

2) บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3) บทบาทที่กระทำจริง (Perform) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละ สังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยักรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล⁵⁶

อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 อย่าง

1) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของ ผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ ที่ บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมองเห็น บทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการของ

⁵⁴ Albanese & Fleet, *Organizational Behavior ; A Managerial Viewpoint*, อ้างใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์กรกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 43.

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน.

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน.

บุคคลนั้นทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะทุกคน ไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้น

4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น โดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง⁵⁷

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามบทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคม บทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่ บทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่ง

⁵⁷ วุฒิชัย จานง, พฤติกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 36.

เนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง

2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1) ความหมายของขวัญในการทำงาน

คำว่า ขวัญ ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้ พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้บัญญัติคำว่า ขวัญ ไว้ในความหมายที่หลากหลาย แต่ความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังนำเสนอบัญญัติว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่ดีตัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็น สิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย⁵⁸

สมพงษ์ เกษมสิน นิยามว่า ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร⁵⁹

โยเดอร์ (Yoder) ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา⁶⁰

เดวิส (Davis) ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นสภาพในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ⁶¹

โดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

⁵⁸ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คพับลิเคชัน จำกัด, 2542), หน้า 23.

⁵⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 240.

⁶⁰Dale Yoder, *Politics in states and communities*, อ่างใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรม การให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์กรกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 40.

⁶¹เรื่องเดียวกัน.

2) ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกคือขวัญที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินการของฝ่ายบริหารถูกต้อง และยุติธรรม และความเห็นว่าน โยบายขององค์กรเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 2) สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
 - 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
 - 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
 - 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 6) เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
 - 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่⁶²
- สุสดี สัตยะมานะ ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้
- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์กร
 - 3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
 - 4) ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
 - 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร
 - 6) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
 - 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร⁶³

⁶²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 242.

⁶³สุสดี สัตยะมานะ, องค์กรและการจัดการองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู 2525), หน้า 21.

อรรถพร บุญยรัตพันธุ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด
- 2) ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้
- 3) ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม
- 4) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่⁶⁴

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญพยายามที่จะเสริมสร้างขวัญให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ดังเช่น ที่เอลเลนเบิร์ก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในหน่วยงาน⁶⁵

3) องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์กร ขวัญในการทำงานขององค์กรใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
- 3) ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร
- 4) ระบบการให้รางวัลการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร
- 5) สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึง ระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน

⁶⁴อรรถพร บุญยรัตพันธุ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525), หน้า 21.

⁶⁵Ellenburg, *The New Democracy and the New Despotism*, อ้างใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า 47.

6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต⁶⁶ นอกจากจะพิจารณาองค์ประกอบข้างต้นยังมีวิธีการที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ดังนี้

1) การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิตลดลงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของพนักงาน

2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์การ ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

3) การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงานหรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

4) มีการร้องทุกข์หรือบดขยี้กันมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง

5) การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน กล่าวคือ อาจจะต้องเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อความจริงที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงาน พร้อมกันหาแนวทางที่แก้ไขให้เหมาะสม⁶⁷

เมื่อทราบตัวชี้วัดระดับขวัญในการทำงานเป็นการเบื้องต้นแล้ว ยังมีวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นเบื้องต้น ดังนี้

1) สร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจกันได้ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าผลการประเมินจะออกมาอย่างไร ผู้ถูกประเมินสามารถยอมรับได้ เพราะเขาเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม

⁶⁶ เรืองเดียวกัน.

⁶⁷ อรรถนพ บุญยรัตพันธุ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 23.

3) การกำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความเหมาะสม และ ยุติธรรม ทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร และการ เปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอก จะต้องสะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม

4) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าขวัญในการทำงานของ พนักงานอยู่ในระดับใด

5) ความเป็นปึกแผ่นขององค์กรหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะสะท้อนให้เห็น ทิศทางขององค์กรปรับตัวไปในทิศทางใด

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรมีลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อหาทางร่วมมือกัน ทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด⁶⁸

4) ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูก กำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่ทำงาน

2) ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลจะทำงานนั้นให้ ประสบความสำเร็จได้

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อ ความสำเร็จในการทำงานนั้น⁶⁹

การพิจารณาปัจจัยทั้งสามประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่ แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพ หรือขาดประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ ผู้บริหารพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงานผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้โดยการ จัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพราะว่า ขาด ทรัพยากรในการทำงานผู้บริหารก็สามารถแก้ไขให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ปัญหามักจะมากขึ้น และเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการ ทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ ที่สำคัญยิ่งเนื่อง เพราะว่าการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมากเพราะ เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น

กริฟฟิน (Griffin) ได้อธิบายให้เห็นความสำคัญของการจูงใจในการ เพื่อให้สามารถทำ ความเข้าใจกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเริ่มต้นจากการที่บุคลากรไม่ได้รับการ

⁶⁸ เรื่องเดียวกัน.

⁶⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

ตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม (Need Deficiency) ทำให้เขาขาดความสมดุลในด้านความต้องการ เช่น พนักงานมีความเชื่อเขาได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่เขาเคยได้รับมาก่อน พนักงานจะแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้ตนเอง โดยอาจจะทำงานให้หนักขึ้นเพื่อจะทำให้ตนเองได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือพยายามหางานใหม่ และตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะทำให้ตนเองเกิดความสมดุล หลังจากเลือกทางเลือกที่จะตอบสนองความพอใจของตนเองแล้ว พนักงานจะประเมินว่าเขาสามารถดำเนินการประสบผลสำเร็จหรือไม่ กล่าวคือถ้าการทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจนเป็นที่พอใจเขาก็จะทำงานนั้นต่อไป แต่ถ้าเขาเกิดความรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เขาเลือกทางเลือกอื่นต่อไป⁷⁰

5) ความสำคัญของความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard) เชื่อว่า การโน้มน้าวจิตใจคนงานเป็นหน้าที่ขององค์การที่พยายามจะเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน ส่วนความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคนงานตามคำร้องขอขององค์การเป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ด จึงเชื่อว่าภารกิจของผู้บริหารก็คือ พยายามที่จะทำให้คนงานมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน⁷¹

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่าวิธีที่จะทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่องานจะต้องเน้นที่งานเป็นหลัก หรือที่เรียกว่า การปรุงแต่งงาน (Job Enrichment) ซึ่งรวมถึง การยกระดับความรับผิดชอบ ขยายขอบเขตและเพิ่มความท้าทายของงานที่คนงานปฏิบัติงานอยู่⁷²

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็น 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าในงานว่า

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ

⁷⁰Griffin, Democracy : Theory and practice, อ้างใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า 48.

⁷¹Barnard, Contemporary political ideologies : A comparative analysis, อ้างใน สมรภูมิขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 99.

⁷²เรื่องเดียวกัน.

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมากคนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง⁷³

6) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เจมส์ (James) และโจนส์ (Jones) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การ ดังนี้

1) องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การทำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

2) องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคล ในด้านความรู้สึก เจตคติ และพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ อำนาจการตัดสินใจภายในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐาน และการบริหารงานระบบขององค์การความมั่นคง ความสำคัญ ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

3) องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการในการควบคุม การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ความร่วมมือ และการ

⁷³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ้างแล้ว, หน้า 228.

ประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กร วิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

4) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานขององค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์กร การคมนาคม ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชนสภาพมลภาวะบริเวณ ความร่มรื่น

5) องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์กรย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร⁷⁴

กิเซลลิ (Ghiselli) และบราวน์ (Brown) เห็นว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบนั้น ๆ
- 2) สภาพการทำงาน การได้รับความสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
- 3) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
- 4) ระดับอายุ ตามความเห็นของ กิเซลลิ และ บราวน์ (Ghiselli and Brown) อายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน⁷⁵

ซาเลซนิค (Zaleznik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 1.1) รายได้ตอบแทนในการทำงาน

⁷⁴James and Jones, *New Concept for Engineering Management*, อ้างใน สุวิยะ วิริยะ สวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 55.

⁷⁵เรื่องเดียวกัน.

- 1.2) ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3) ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
- 1.4) การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ
- 2) ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1) ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 2.2) ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
 - 2.3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง
 - 2.4) ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต⁷⁶

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในปฏิบัติงานนั้น คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์กรต้องพยายามค้นหาความต้องการต่างๆ เพื่อนำมาสร้างแรงจูงใจในเกิดขึ้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็นด้านที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาคือ 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) ด้านสวัสดิการ

2.4 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.4.1 ระบบตำรวจในประเทศไทย

พันตำรวจเอกวิโรจน์ สัตยสังข์สกุล ได้สรุปโครงสร้างบทบาทหน้าที่และระบบตำแหน่งของตำรวจในประเทศไทย ไว้ดังต่อไปนี้

1) โครงสร้างการบังคับบัญชา (Chain of Command) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดโครงสร้าง การบังคับบัญชาภายในสำนักงานตำรวจแบ่งออกเป็น 7 ระดับ คือ

- 1.1) ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ สำนักงานของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- 1.2) ระดับกองบัญชาการ
- 1.3) ระดับกองบังคับการ
- 1.4) ระดับกองกำกับการ
- 1.5) ระดับกองร้อย / แผนก

⁷⁶Zaleznik, Democracy : Theory and practice, อ้างใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า 50.

1.6) ระดับหมวด

1.7) ระดับหมู่

ซึ่งในแต่ละระดับอาจมีส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีสถานภาพของหน่วยเทียบเท่ากันในแต่ละระดับ เช่น สำนักงานกำลังพล เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ เป็นต้น

โดยในระดับสำนัก (ซึ่งเป็นระดับ 9) นั้นจะแบ่งออกเป็นระดับส่วน (เทียบระดับ 8) แต่การเติบโตในสายงานจะต้องไปผ่านระดับกองก่อน⁷⁷

2) โครงสร้างด้านบทบาทหน้าที่ (Eruptional Structure) โครงสร้างบทบาทหน้าที่ในภาพรวมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

2.1) หน่วยงานหลัก (Line) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การบริการสาธารณะการรักษาความมั่นคงของประเทศและการรักษาความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ หน่วยเหล่านี้ ได้แก่

2.1.1) หน่วยงานที่รับผิดชอบการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่โดยตรง ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 – 9

2.1.2) หน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานเสริม ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น

2.2) หน่วยงานอำนวยการและสนับสนุน (Staff and auxiliary) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบด้านอำนวยการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยหลัก ได้แก่

2.2.1) หน่วยที่ทำหน้าที่ด้านอำนวยการและสนับสนุนหลัก ได้แก่ สำนักงานกำลังพล สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานส่งกำลังบำรุง

2.2.2) หน่วยที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ได้แก่ สำนักงานวิทยาการตำรวจ กองคดี

2.2.3) หน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ได้แก่ กองบัญชาการศึกษา และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

⁷⁷ พันตำรวจเอกวิโรจน์ สัตยสันต์สกุล, “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, เอกสารส่งเสริมวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544), (อัดสำเนา).

2.2.4) หน่วยที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนทั่วไป ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรมสำนักงานแพทย์ใหญ่ กองวิชาการ เป็นต้น

2.3) โครงสร้างด้านบทบาทหน้าที่ในระดับสถานีตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธรมีโครงสร้างจัดแบ่งออกเป็น 5 งานภายในสถานี คือ

- 1) งานธุรการ
- 2) งานสืบสวน
- 3) งานสอบสวน
- 4) งานป้องกันปราบปราม
- 5) งานจราจร

โดยแต่ละสถานีจะมีหัวหน้าสถานีตำรวจ 3 ระดับด้วยกัน คือ

- 1) ระดับที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้กำกับการ
 - 2) ระดับที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นสารวัตรใหญ่
 - 3) ระดับที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นรองสารวัตร
- 3) โครงสร้างด้านระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ

3.1) ระบบตำแหน่งที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลข้าราชการตำรวจ จะมีตำแหน่งหลักจำนวน 13 ตำแหน่ง สามารถแบ่งตามระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ

- 1) รองผู้บังคับหมู่

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

- 2) ผู้บังคับหมู่

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

- 3) รองสารวัตร
- 4) สารวัตร
- 5) รองผู้กำกับการ
- 6) ผู้กำกับการ
- 7) รองผู้บังคับการ
- 8) ผู้บังคับการ
- 9) รองผู้บัญชาการ
- 10) ผู้บัญชาการ

- 11) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- 12) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- 13) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจไปจัดตั้งขึ้นเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2541 มาตรา 4 กำหนดว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติปฏิบัติราชการ และตามมาตรา 7 และมาตรา 8 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ บทบัญญัติแห่งกฎหมายของอธิบดีกรมตำรวจ รองอธิบดี และผู้ช่วยอธิบดีเป็นของ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รอง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ⁷⁸

3.2) การใช้ตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล

ตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจะมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้เพื่อเป็นหลักในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประกอบด้วย

- 1) คุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง
- 2) ชั้นยศและอัตราเงินเดือน
- 3) การฝึกอบรม
- 4) ความชำนาญงานหรือประสบการณ์

3.3)ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจชั้นประทวน

หน้าที่ของตำรวจแบ่งออกได้ 6 ประเภท คือ

- 1) รักษากฎหมาย
- 2) รักษาความสงบเรียบร้อย
- 3) ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินประชาชน
- 4) ทำการสืบสวนคดีอาญา
- 5) บริการประชาชน

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน.

6) หน้าที่พิเศษ เช่น ทำหน้าที่ตำรวจในยามสงครามตระเวนชายแดนเพื่อมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือการรุกร้าเขตอาณาจักรและอารักขาบุคคลสำคัญ เป็นต้น⁷⁹

หน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เป็นหน้าที่ของตำรวจทุกคนแต่เป็นที่น่าสังเกตว่าตำรวจผู้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนมากที่สุดก็คือตำรวจชั้นประทวนที่ออกตรวจตามท้องที่ต่าง ๆ ตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพของประชาชน เพราะการบังคับใช้กฎหมายตามหน้าที่ตำรวจนั้นเป็นการให้ดุลยพินิจพิจารณาว่าการกระทำเช่นนั้น มีความผิดหรือไม่ ควรจะจับกุมหรือไม่การตั้งข้อหาจะหนัก หรือเบา มีความสำคัญต่อผู้ถูกจับกุม และผู้กล่าวหาที่สุด เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมเริ่มต้น ณ ตรงจุดนี้ ถ้าการเริ่มต้นเกี่ยวกับกับความผิดกระทำโดยตำรวจที่ขาดความรู้ความสามารถแล้วการกระทำดังกล่าวอาจจะละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เช่น สมเกียรติ อศวิษณุ ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าตำรวจชั้นประทวนมักจะได้เป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมน้อยที่สุดไม่ว่าจะเป็นด้านคุณวุฒิ การศึกษาหรือประสบการณ์หรือวิวุฒิ ในองค์กรตำรวจนั้นเข้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งชั้นประทวน กลับกลายเป็นผู้ที่ต้องใช้วิจารณญาณมากที่สุด⁸⁰

นอกจากนี้ โสภา ชูพิชัยกุล ยังได้ชี้ให้เห็นว่า ตำรวจปัจจุบันมีคุณภาพต่ำ เพราะได้รับการศึกษาอบรมในระยะเวลาสั้นเกินไป⁸¹

3.4) ความสัมพันธ์ของตำแหน่ง ชั้นยศ อัตราเงินเดือนของระบบตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างระดับตำแหน่งชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ดังนี้

1) ตำแหน่งจำนวน 15 ตำแหน่ง (ตามมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521) ในแต่ละตำแหน่งจะมีชั้นยศใด ไม่มีการระบุเป็นการชัดเจน แต่พิจารณากำหนดได้จาก มาตรา 24 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 เช่น รองสารวัตร แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศ ร.ต.ต. ขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่า ร.ต.อ. เป็นต้น

⁷⁹ ประสพ ตั้งศิริพัฒน์, “การพัฒนาการศึกษาของตำรวจ 2519-2520”, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2520), (อัดสำเนา).

⁸⁰ สมเกียรติ อศวิษณุ, ปัญหาการบริหารงานตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร : 68 การพิมพ์, 2528), หน้า 52.

⁸¹ โสภา ชูพิชัยกุล และคณะ, จิตวิทยาสังคมประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 172.

2) ชั้นยศของข้าราชการตำรวจเป็นไปตาม พ.ร.บ. ยศตำรวจ พ.ศ. 2480 มาตรา 4 ที่กำหนดยศตำรวจมี 15 ระดับ คือ

- (1) สัญญาบัตร ร้อยตำรวจตรี ถึง พลตำรวจเอก
- (2) ชั้นประทวน สิบตำรวจตรี ถึง นายดาบตำรวจ

3) อัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจในแต่ละระดับเป็นไปตาม มาตรา 6 ทวิ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ที่กำหนดให้ข้าราชการตำรวจแต่ละชั้นยศจะรับเงินเดือนในแต่ละระดับต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจยศ ร.ต.ต., ร.ต.ท. และ ร.ต.อ. รับเงินเดือนระดับ ส.1 ข้าราชการตำรวจยศ พ.ต.อ. รับเงินเดือนระดับ ส.4 เป็นต้น

4) ความสัมพันธ์ของระดับตำแหน่ง ชั้นยศ และอัตราเงินเดือนในระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจะเป็นดังนี้ ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดระดับชั้นยศ และระดับชั้นยศจะเป็นตัวกำหนดอัตราเงินเดือน ดังแผนภูมิที่ 2.5



แผนภูมิที่ 2.5 แสดงความสัมพันธ์ของระดับตำแหน่ง ชั้นยศ และอัตราเงินเดือน

เช่น ตำแหน่ง สารวัตร แต่งตั้งจากผู้มียศตั้งแต่ ร.ต.ท. – พ.ต.ท. เมื่อผู้ครองตำแหน่ง สารวัตรมีชั้นยศ ร.ต.ท. – ร.ต.อ. ก็จะรับอัตราเงินเดือนระดับ ส.1 แต่เมื่อได้รับพระราชทานยศเป็น พ.ต.ต. ก็จะได้รับเงินเดือนระดับ ส.2 เมื่อเป็น พ.ต.ท. ก็จะรับเงินเดือนระดับ ส.3 เป็นต้น

สำหรับชั้นยศของข้าราชการตำรวจนั้นในทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกเหนือจากการเป็นตัวกำหนดระดับเงินเดือนและ ยังสามารถใช้ในกรณีอื่น ๆ อีก ได้แก่

- 1) กำหนดเงินสวัสดิการบางประเภท เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าเดินทาง เป็นต้น
- 2) กำหนดการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3) อำนาจการลงทัณฑ์
- 4) อำนาจในการปฏิบัติราชการบางกรณี เช่น การรับรองสำเนาเอกสาร เป็นต้น

3.5) ความแตกต่างของระบบตำแหน่งข้าราชการตำรวจและระบบตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนจะคล้ายกับระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ ในระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification PC) แต่ระบบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาขานจะกำหนดชื่อและระดับของตำแหน่งไว้ เช่น สายงานการเจ้าหน้าที่จะกำหนดชื่อ และระดับตำแหน่ง คือ บุคลากร 3 ระดับ 3 ถึงบุคลากร 8 ระดับ 8 ซึ่งระดับของตำแหน่งและอันดับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนจะเป็นไปตาม พ.ร.บ. เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้⁸²

- ตำแหน่งระดับ 1 รับเงินเดือนอันดับ ท.1
- ตำแหน่งระดับ 2 รับเงินเดือนอันดับ ท.2
- ตำแหน่งระดับ 3 รับเงินเดือนอันดับ ท.3
- ตำแหน่งระดับ 4 รับเงินเดือนอันดับ ท.4
- ตำแหน่งระดับ 5 รับเงินเดือนอันดับ ท.5
- ตำแหน่งระดับ 6 รับเงินเดือนอันดับ ท.6
- ตำแหน่งระดับ 7 รับเงินเดือนอันดับ ท.7
- ตำแหน่งระดับ 8 รับเงินเดือนอันดับ ท.8
- ตำแหน่งระดับ 9 รับเงินเดือนอันดับ ท.9
- ตำแหน่งระดับ 10 รับเงินเดือนอันดับ ท.10

นอกจากนี้ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนจะมีทั้งชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน และชื่อตำแหน่งในสายงาน เช่น หัวหน้ากอง เป็นชื่อตำแหน่งทางการบริหารบุคลากร 8 ระดับ 8 เป็นชื่อตำแหน่งในสายงานระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน จึงมีลักษณะความเชื่อมโยง ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.6 แสดงระดับของตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดอันดับเงินเดือน

จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่างระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือนจะเป็น ดังนี้

⁸² พันตำรวจเอกวิโรจน์ สัตยสันต์สกุล, “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, อ้างแล้ว.

ระบบตำแหน่งตำรวจ	ระบบตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
1. ระดับตำแหน่งเป็นตัวกำหนดขั้นยศ 2. ขั้นยศเป็นตัวกำหนดอันดับเงินเดือน	1. ระดับตำแหน่งเป็นตัวกำหนดอันดับเงินเดือน

แผนภูมิที่ 2.7 แสดงความแตกต่างระหว่างระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือน

หากพิจารณาความแตกต่างของทั้ง 2 ระบบนี้ จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1) การกำหนดตำแหน่งตามหลักคุณธรรมของการบริหารงานกรณี รับผิดชอบงานในปริมาณและคุณภาพเดียวกัน เช่น ในเขตอำเภอจะมีนายอำเภอจะมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบตำแหน่งนายอำเภอเป็นตำแหน่งทางการบริหาร ชื่อในตำแหน่งในสายงานคือ เจ้าพนักงานปกครอง 8 ระดับ 8 การปรับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามารถดำเนินการ โดยการเปลี่ยนระดับตำแหน่งเช่น จากระดับ 7 เป็นระดับ 8 กำหนดเป็นเจ้าพนักงานปกครอง 8 ระดับ 8 แต่ถ้ายึดหลัก งานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay For Equal Work) ในระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ อันดับเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 8 คือ ท.8 จะเท่ากับอัตราเงินเดือนในระดับ ส.4 ของตำแหน่งข้าราชการตำรวจ แต่ด้วยระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ขั้นยศเป็นตัวกำหนดอันดับเงินเดือนทำให้ต้องพิจารณาว่า หากให้หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรอำเภอซึ่งรับผิดชอบงานเท่ากัน ได้รับเงินเท่ากันในระดับ ส.4 ต้องได้รับยศ พ.ต.อ. และส่งผลไปถึงต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับผู้กำกับการ ระบบตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กันของข้าราชการตำรวจจึงค่อนข้างยุ่งยากในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและเป็นความแตกต่างกับระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน

2) ระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามารถกำหนดความก้าวหน้าในแต่ละสายงานได้โดยง่าย เช่น สายงานการเจ้าหน้าที่จะเริ่มจากบุคลากร 1 ถึงบุคลากร 8 (ซึ่งก็คือระดับ 1 ถึงระดับ 8) เป็นต้น ในขณะที่ระบบตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ การจะสร้างความก้าวหน้าในสายงาน หรือรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจะต้องมีการเปลี่ยนระดับตำแหน่งซึ่งค่อนข้างจะยุ่งยากในทางปฏิบัติ

3) ระบบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใช้ระดับตำแหน่งในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในขณะที่ข้าราชการตำรวจใช้ระดับขั้นยศในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งทำให้การเทียบระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจเสียเปรียบข้าราชการพลเรือน เช่น ระดับ พล.ต.ต. สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะเท่ากับระดับ 9 ของข้าราชการพลเรือน หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

องค์การกลางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล (สทพ.) ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล การกำหนดนโยบายการปฏิบัติวางแผนด้านอัตรากำลัง ปรับปรุงระบบงาน โครงสร้างหน่วยงาน และการแบ่งส่วนราชการ พัฒนาระบบราชการ และระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานกำลังพลจะรับผิดชอบ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) การวางแผนกำลังพล การกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทน อยู่ในความรับผิดชอบของกองอัตรากำลัง
- 2) การคัดเลือกสรรหาบุคคล อยู่ในความรับผิดชอบของกองการสอบ
- 3) การบรรจุแต่งตั้ง จัดทำทะเบียนประวัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในความรับผิดชอบของกองทะเบียนพล
- 4) วินัย และการดำเนินการตามระเบียบวินัย อยู่ในความรับผิดชอบของกองวินัย
- 5) การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในความรับผิดชอบของกองสวัสดิการ⁸³

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ ตั้งแต่สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) สถานภาพทั่วไป

1.1) ที่ตั้งสถานีตำรวจ เลขที่ 176 หมู่ 6 ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โดยเช่าที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 2 ไร่ 2 งาน 64.83 ตารางวา

สถานีตำรวจตำรวจภูธรบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ตอนใต้สุดของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ 196 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ อำเภพระนครศรีอยุธยา กับอำเภอุทัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศใต้	ติดกับอำเภวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันออก	ติดกับอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

⁸³ สมเกียรติ อัครวิญญู, ปัญหาการบริหารงานตำรวจ, อ้างแล้ว, หน้า 55-56.

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.2)เขตการปกครอง อำเภอบางปะอิน พื้นที่รับผิดชอบ 196 ตร.กม. แบ่งการปกครอง ดังนี้

1) ตำบล	มี	18	ตำบล
2) หมู่บ้าน	มี	120	หมู่บ้าน
3) เทศบาล	มี	5	แห่ง
4) องค์การบริหารส่วนตำบล	มี	16	แห่ง
5) ชุมชน	มี	50	ชุมชน

1.3)จำนวนประชากร

อำเภอบางปะอิน มีประชากรทั้งสิ้น	70,784 คน	แยกเป็น
- เพศชาย	จำนวน	34,250 คน
- เพศหญิง	จำนวน	36,534 คน

นอกจากนี้ ยังมีประชากรแฝงที่เข้ามาประกอบอาชีพต่างๆ ในพื้นที่อีกกว่า 100,000 คน

1.4)สภาพพื้นที่

มีนิคมอุตสาหกรรมใหญ่ จำนวน 2 นิคมอุตสาหกรรม	
- นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีบริษัทในนิคม	จำนวน 64 แห่ง
- นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีบริษัทในนิคม	จำนวน 28 แห่ง
- นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม	จำนวน 13 แห่ง
- โรงงานในพื้นที่	รวม 105 แห่ง

2) สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของอำเภอบางปะอิน ในเขตพื้นที่ไม่มีป่าไม้ และภูเขา พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว มีแม่น้ำที่สำคัญคือ แม่น้ำเจ้าพระยา มีเกาะจำนวน 3 เกาะ คือ เกาะพระ เกาะบางปะอิน เกาะเกิด

2.1 การคมนาคม

- ถนนสาย	32	เอเชีย เส้นทางกรุงเทพฯ – นครสวรรค์
- ถนนสาย	347	ปทุมธานี – บางปะหัน
- ถนนสาย	3469	เส้นทางเรียบแม่น้ำเจ้าพระยา
- ถนนสาย	356	ทางเลียบเมือง เอเชีย – สุพรรณบุรี
- ถนนสาย	308	อุดมสมบูรณ์

2.2)การศึกษา/ศาสนา/สาธารณสุข

- โรงเรียนมัธยม	จำนวน	4	แห่ง
-----------------	-------	---	------

- โรงเรียนประถมจำนวน	30	แห่ง
- วัดพุทธ จำนวน	31	แห่ง
- มัสยิด จำนวน	5	แห่ง
- โรงพยาบาลรัฐบาล	จำนวน	1 แห่ง
- โรงพยาบาลเอกชน	จำนวน	1 แห่ง
ธนาคาร/ร้านทอง		
- ธนาคาร	จำนวน	8 แห่ง
- ร้านทอง	จำนวน	12 แห่ง

3) สถานภาพกำลังพล

กำลังพล	จำนวนอัตรา ที่อนุญาต	จำนวนอัตรา ที่มีอยู่จริง	จำนวนอัตรา ที่ยังขาด
สัญญาบัตร	23	20	3
ประทวน	168	127	41

แผนภูมิที่ 2.8 แสดงอัตรากำลังพลของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน

3.1) ศูนย์บริการประชาชน (ตู้ยาม) ที่พักสายตรวจมีทั้งหมด 8 จุด ดังนี้

- 1) สายตรวจตู้ยามคลองจิก (หน้านิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน) รับผิดชอบ ต.คลองจิก, บางกระแสน หมู่ที่ 16, 17 สัญญาณเรียกขาน สายตรวจ 111
- 2) สายตรวจจุดสกัดเอเซีย (บริเวณหมวดการทางบางปะอิน) เส้นทางสายเอเชีย รับผิดชอบ ต.คลองจิก และชุมชนอินโดไทย สัญญาณเรียกขาน สายตรวจ 112
- 3) สายตรวจตู้ยามบ้านหว่า (ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค) รับผิดชอบ ต.บ้านหว่า, ต.ลิ้นจี่ สัญญาณเรียกขาน สายตรวจ 113
- 4) สายตรวจตู้ยามบ้านสร้าง (อยู่ในเขตเทศบาลบ้านสร้าง) รับผิดชอบ ต.บ้านสร้าง, สามเรือน, คู้งลาน สัญญาณเรียกขาน สายตรวจ 114
- 5) สายตรวจตู้ยามทหัยยุทธ์ (ทางหลวงหมายเลข 347 บางปะอิน-บางปะหัน) รับผิดชอบ ต.เกาะเกิด, บ้านพลับ, บ้านเป้ง, วัดขม, ตลาดเกรียบ, บางประแดง สัญญาณเรียกขาน 115
- 6) สายตรวจตู้ยามบ้านโพ (เส้นทางอยุธยา-บางปะอินสายใน) รับผิดชอบ ต.บ้านโพ, ต.ขนอนหลวง สัญญาณเรียกขาน 116

7) สายตรวจตู้ยามบ้านกรด (หน้าหมู่บ้านรักษไทย ต.บ้านกรด) รับผิดชอบ ต.บ้านกรด สัญญาเรียกงาน 117

8) สายตรวจตู้ยามสินทิวา (หน้าหมู่บ้านสินทิวา) รับผิดชอบ ต.สามเรือน, ทุ่งลาน, สัญญาเรียกงาน 118

3.2) การจัดกำลังสายตรวจ ประกอบด้วย

1) สายตรวจจรดยนต์ มีร้อยเวรประจำการควบคุม ประกอบด้วยกำลังตำรวจ ชั้นประทวน 3 นาย

2) สายตรวจจรดจักรยานยนต์ ประกอบด้วยกำลัง

- สายตรวจ 121 รับผิดชอบ ต.บ้านเลน ด้านทิศเหนือ (เส้นทางอยุธยา- บางปะอินสายใน) จนถึงหมู่บ้านบางปะอินธานี (เส้นทางบางปะอิน-บางไทร)

- สายตรวจ 122 รับผิดชอบ ตั้งแต่หมู่บ้านบางปะอินธานี (เส้นทางบางปะอิน-บางไทร) จนถึงเขตติดต่อ สก.ช้างใหญ่

3) สายตรวจเดินเท้า ประกอบด้วยกำลัง 8 นาย แบ่งเป็น 2 สาย

- สายที่ 1 รับผิดชอบตรวจธนาคาร-ร้านทอง ในตลาดเอกเซ็นเตอร์ 5 นาย

- สายที่ 2 รับผิดชอบตรวจธนาคาร-ร้านทอง ในตลาด บขส. 3 นายสายตรวจรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว รับผิดชอบหน้าพระราชวัง บางปะอิน, วัดนิเวศธรรมประวัติ สัญญาเรียกงาน 125

4) แผนนโยบายการบริหารงานของสถานี

- นโยบายหลัก

- นโยบายทั่วไป

- นโยบายเน้นหนัก (พิเศษ)

4.1) นโยบายหลัก

1. มุ่งบริหารตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.1 แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว

1.2 แผนพัฒนาองค์กร — หน่วยงาน

1.3 แผนพัฒนาระบบงาน

2. มุ่งขยายผลโครงการโรงพักเพื่อประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4.2) นโยบายทั่วไป

1. นโยบายส่งเสริมและการใช้มาตรการประหัย

2. นโยบายการปกครองบังคับบัญชา

3. นโยบายการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่
4. นโยบายการปรับปรุงพัฒนาระบบงานและสภาพแวดล้อม
5. นโยบายประสานความร่วมมือและความเข้าใจกับประชาชน

4.3) นโยบายเน้นหนัก (พิเศษ) ของสถานี

ดำเนินการตามคำสั่งของศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมสภ.บางปะอิน ที่ 24/2551 โดยเคร่งครัด (14 ด้าน)

แผนงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

1. การโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์

- ทำบัญชีผู้มีพฤติการณ์เป็นรายย่อย
- ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
- ป้องกันและปราบปราม และ จราจร ตั้งจุดตรวจค้นหารถผิดกฎหมาย

ในทาง

- ตรวจตราอยู่ ร้านซ่อม ร้านจำหน่ายรถมือสอง
- จำหน่ายรถที่ขโมยได้

2) ผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง

- ทำบัญชีผู้มีพฤติการณ์เป็นรายย่อย
- ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
- ทำข้อมูลอาวุธปืนเป็นอุกกฤษฎาและผิดกฎหมาย
- ทำข้อมูลร้านค้าอาวุธปืน
- ร่วมกับฝ่ายปกครองจัดทำประวัติหัวกระสุน ปลอกกระสุน

3) ความผิดตาม ป.อาญา พ.ร.บ.ที่มีโทษทางอาญา

- ทำบัญชีผู้มีพฤติการณ์กระทำผิดคดี 5 กลุ่ม
- ทำบัญชีบุคคลและสถานที่รับของโจร
- ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม

4) ยาเสพติด

- ทำบัญชีผู้เสพผู้ติด
- ขยายผลการจับกุมผู้ค้ารายย่อย

5) การจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับคดีค้างเก่า

- รวบรวมข้อมูลหมายจับ
- ประสานอัยการ/ศาล

- ขอบข่ายหลบหนีประกัน
 - สืบสวนจับกุมในพื้นที่
- 6) การลักลอบตัดไม้ ทำลายป่า และทรัพยากรธรรมชาติ
- ทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมเป็นรายย่อย
 - ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
 - ทำข้อมูลป่าและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
 - ทำข้อมูลสถานที่ที่มีพฤติกรรมกระทำความผิด
- 7) ผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนันสถานบริการและแหล่งอบายมุข
- ทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมรายย่อย
 - ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
 - ทำข้อมูลสถานที่ที่มีพฤติกรรมกระทำความผิด
- 8) พิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี
- ทำบัญชีกลุ่มเสี่ยง
 - ทำบัญชีผู้คุกคาม
 - ทำบัญชีสถานที่ล่อแหลม
 - ทำสำนวนการสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
 - สืบสวนปราบปรามคดีพื้นฐาน
- 9) การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- ทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมรายย่อย
 - ทำสำนวนสืบสวนและจับกุม
 - ทำข้อมูลสถานที่จำหน่ายหรือผลิตโดยผิดกฎหมาย
- 10) ผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและจัดขบวนการเสนอราคา
- ทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมรายย่อย
 - ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
 - ทำข้อมูลสถานที่ที่มีพฤติกรรมกระทำความผิด
- 11) การกระทำความผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง
- ทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมเป็นรายย่อย
 - ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
 - ทำบัญชีสถานที่ที่มีพฤติกรรมกระทำความผิด

12) การจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม โรงภาพยนตร์ โรงรับจำนำ
อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาดและค้าของเก่า การเรียไร กิจการเทป และวัสดุ โทรศัพท์และอื่นๆ

- ทำบัญชีผู้มีพฤติการณ์เป็นรายย่อย
- ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
- ทำบัญชีสถานที่ที่มีพฤติการณ์กระทำความผิด
- ตรวจตราและควบคุมให้เป็นไปตามกฎหมาย
- แนะนำผู้ประกอบการให้ติดตั้งกล้องวงจรปิด

13) การโจรกรรมสินค้าทางน้ำ

- ทำบัญชีผู้มีพฤติการณ์เป็นรายย่อย
- ทำสำนวนสืบสวน/ตรวจค้น/จับกุม
- จัดทำข้อมูลสถานที่ที่มีพฤติการณ์กระทำความผิด
- จัดชุดปฏิบัติการสายตรวจทางน้ำ

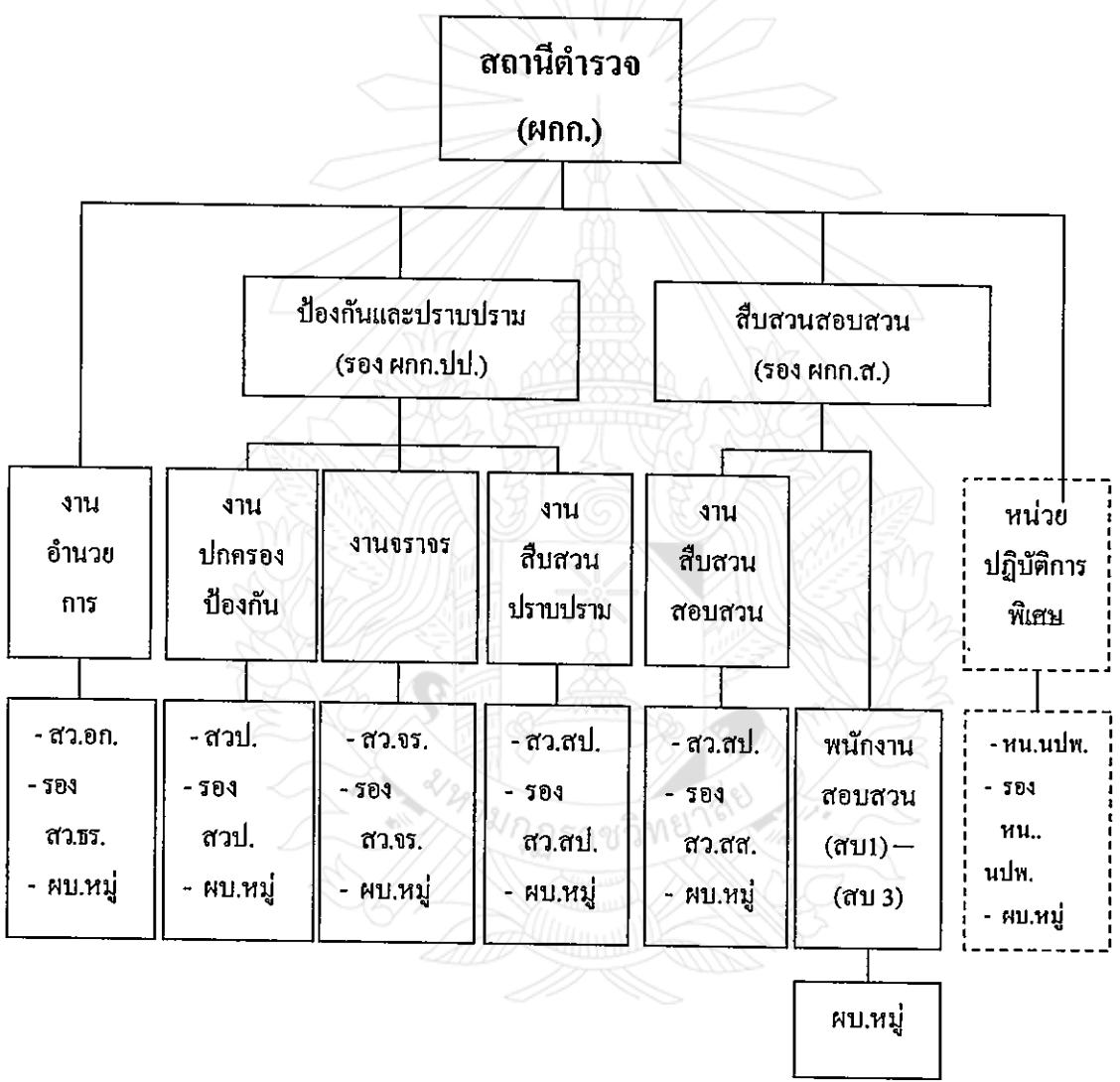
14) อาชญากรรมข้ามชาติ

- การค้าอาวุธข้ามชาติ
- การค้าแรงงานข้ามชาติ
- การค้ายาเสพติดข้ามชาติ
- การก่อการร้ายข้ามชาติ
- การนำเข้า-ส่งออกสินค้าผิดกฎหมายข้ามชาติ
- อาชญากรรมข้ามชาติประเภทอื่นๆ
- อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ข้ามชาติ
- การฉ้อโกงข้ามชาติ
- การโจรกรรมข้ามชาติ
- การค้าประเวณีข้ามชาติ

งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของ สถานีตำรวจ ที่ต้องดำเนินการ

- (1) มีศูนย์สอบสวนปราบปรามอาชญากรรมที่มีศักยภาพ
- (2) มีศูนย์ระบบข้อมูลกลางเพื่อเชื่อมต่อได้ทุกศูนย์
- (3) บัญชีข้อมูลและสำนวนการสืบสวนมีความสมบูรณ์ สามารถเป็น
หลักฐานสำคัญในการจับกุมผู้กระทำความผิดได้
- (4) มีความชัดเจนในการจัดแบ่งงานตามระดับความสำคัญของงาน

- (5) มีข้อมูลหลักฐานสมบูรณ์สามารถนำตัวผู้กระทำผิดขึ้นต่อผู้การพิจารณาของศาลได้
- (6) จัดอบรมปีละ 2 รุ่น
- (7) ข้อมูลเกี่ยวข้องครบถ้วนและได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี



- หมายเหตุ 1) งานจราจร อยู่ในด้านป้องกันและปราบปราม
- 2) หน่วยปฏิบัติการพิเศษ จะกำหนดให้ตามสถานการณ์และความจำเป็น

แผนภูมิที่ 2.9 แสดงโครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุณี เรือนหล้า ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน : ศึกษาเฉพาะ กรณี สำนักงานทะเบียนแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่ามีบุคลากรมีจำนวนน้อยและจำกัดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ทำให้บริการล่าช้าซึ่งประเด็นด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บริการและด้านสิ่งแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง และจากการตั้งสมมติฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05⁸⁴

บรรลุ ทะชาดา ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายได้พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง⁸⁵

ปนัดดา เผ่าวัชรพล ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ⁸⁶

ประเสริฐ ฤกษ์ยาม ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีต่อการเข้าศึกษาในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีต่อการเข้าศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนนายสิบตำรวจ

⁸⁴จารุณี เรือนหล้า, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน : ศึกษาเฉพาะ กรณี สำนักงานทะเบียนแม่อน จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 74 หน้า.

⁸⁵บรรลุ ทะชาดา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 96 หน้า.

⁸⁶ปนัดดา เผ่าวัชรพล, “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย), 2551, 115 หน้า.

ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา การประกอบอาชีพของบิดา-มารดา และรายได้ประจำของบิดา-มารดา แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁸⁷

พันเอกवलิต โรจนภักดี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ชัยยศ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชัยยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์น้อยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน⁸⁸

เสกสรรค์ ทองเหลือ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่อง การเพิ่มสวัสดิการและเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ⁸⁹

สิงขร สาระพันธ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจัยที่มีผลต่อ

⁸⁷ ประเสริฐ ฤกษ์ยาม, “แรงจูงใจของนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีต่อการเข้าศึกษาในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มกุฏราชวิทยาลัย), 2551, 147 หน้า.

⁸⁸ พันเอกवलิต โรจนภักดี, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2545, 82 หน้า.

⁸⁹ เสกสรรค์ ทองเหลือ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 119 หน้า.

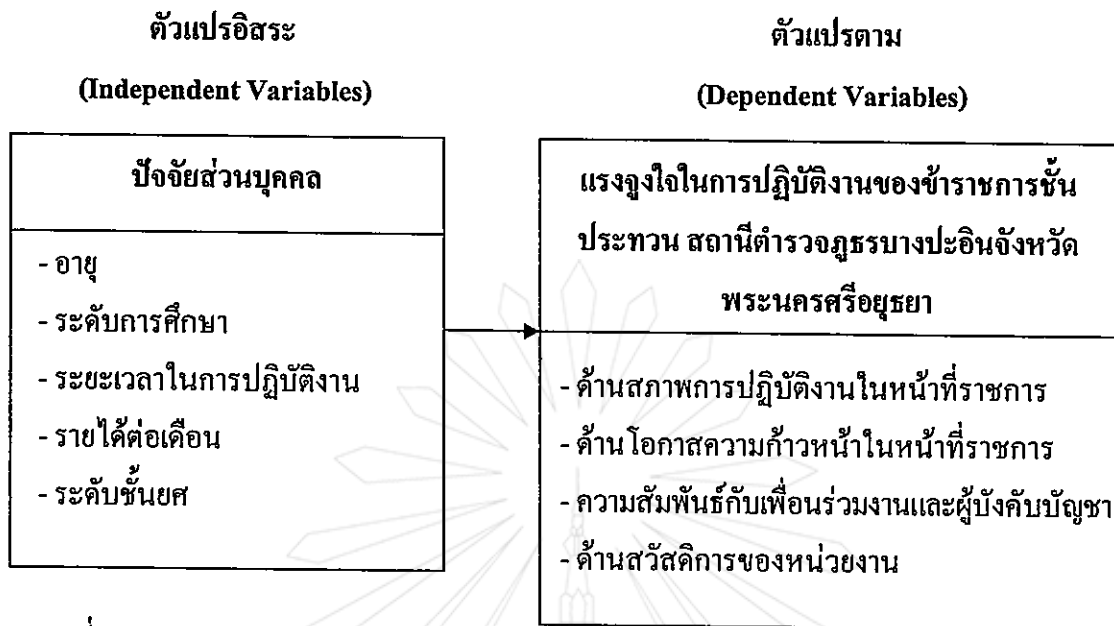
ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคือ อายุราชการ และระดับการศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ อายุ ยศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านอัตรากำลัง ความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การควบคุมกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากประชาชน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน⁹⁰

2.7 สรุปกรอบแนวคิด

จากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และจากปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆ หรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคตมา กำหนดเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) ด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ทะชาดา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์⁹¹ ซึ่งได้ทำการวิจัยทั้ง 4 ด้านนี้เช่นกัน นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

⁹⁰สิงขร สาระพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2547, 120 หน้า.

⁹¹บรรลุ ทะชาดา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอทุ่งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว.



แผนภูมิที่ 2.10 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (Population) ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 127 นาย โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน ระดับชั้นยศ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	จำนวน	8	ข้อ
2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	จำนวน	9	ข้อ
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	จำนวน	10	ข้อ
4) ด้านสวัสดิการหน่วยงาน	จำนวน	4	ข้อ
	รวมทั้งสิ้น	31	ข้อ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งจะมีข้อความที่ใช้วัด 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การวัด¹ ดังนี้

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

เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลที่ได้รับ ไปดำเนินการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานได้อย่าง ครบและเหมาะสมผู้วิจัยจึงได้ปรับเกณฑ์การวัดผลจาก 5 ระดับเป็น 3 ระดับ โดยสามารถจัดช่วง คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ด้วยการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 3 ระดับ²ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	หมายถึง	สูง

¹ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2542, หน้า 331.

²วินัย พุ่มบุณชกริก, “การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, สารนิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2547, หน้า 53.

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัยและให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ ผศ.ดร. ไพโรจน์ บัวสุข ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน พ.ต.อ.ธงชัย สายไหม ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้วเมื่อพบว่าค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์การทดสอบจึงนำเครื่องมือไปใช้ต่อไป

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence : IOC)³ หรือ IOC ซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC เท่ากับ 0.883 ซึ่งมีค่าดัชนีมากกว่า 0.67 จึงมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ภายหลังจากตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่า

³ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณเลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)⁴ ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968

3.3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความเที่ยงตามโครงสร้าง (Constant Validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอหิราลงกรณราชวิทยาลัย ถึงหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 15-25 กุมภาพันธ์ 2552 รวมระยะเวลา 10 วัน

⁴บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น การพิมพ์, 2543), หน้า 20.

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลโดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3.5.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยากับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับยศ โดยใช้สถิติไคว-สแควร์ (Chi-square)

3.5.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรอิสระ นำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย μ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$= \frac{X \times 100}{N}$$

P แทนค่าร้อยละ

X แทนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N แทนจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย μ (Mean)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทนค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทนค่าผลรวมผู้ตอบแบบสอบถาม
 N แทนค่าจำนวนประชากร

3) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตรดังนี้⁵

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

เมื่อ S.D. แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum fx$ แทนผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ
 N แทนประชากร

3.6.2) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่มีสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ไคว์-สแควร์ (Chi-Square) สูตรที่ใช้คือ⁶

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

ไคว์-สแควร์ (Chi-Square) แทนค่าด้วย X^2

O แทน ข้อมูลที่หาได้ (Observed data) ค่าที่ได้จากการสังเกตการณ์

E แทน ข้อมูลที่คาดหวัง (Expected data)

ค่า E หาได้จากสูตร $E = \frac{(\text{ผลรวมในแถว}) \times (\text{ผลรวมในสดมภ์})}{\text{จำนวนทั้งหมด}}$

⁵ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

⁶ วิเชียร ประเสริฐ และบัณฑูร บุนนสนอง, ระเบียบวิธีวิจัย, (ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, 2549), หน้า 119.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ตามคาดหวัง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอินทั้งหมด จำนวน 127 นาย ด้วยวิธีแจกแบบสอบถามแบบหลายชั้นตอนรวม 127 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

σ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df หมายถึง ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)

Sig. หมายถึง ค่าความมีนัยสำคัญ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดที่ระดับ .05

X^2 หมายถึง Chi-square

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage) จำแนกตามตัวแปรอิสระ ดังรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	13	10
2. 31-40 ปี	66	52
3. 41-50 ปี	25	19.8
4. 50 ปีขึ้นไป	23	18.2
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 นาย คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.8 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 23 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	58.2
2. ปริญญาตรี	50	39.4
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.4
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.4 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
1. 1-10 ปี	17	13.4
2. 11-20 ปี	65	51.2
3. 20 ปีขึ้นไป	45	35.4
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีจำนวน 65 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.4 และผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี มีจำนวน 17 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	5.5
2. 10,001-15,000 บาท	40	31.5
3. 15,001-20,000 บาท	48	37.8
4. 20,001 บาทขึ้นไป	32	25.2
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.5 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 32 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.2 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 7 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. สิบตำรวจตรี	5	3.9
2. สิบตำรวจโท	8	6.3
3. สิบตำรวจเอก	14	11.0
4. จ่าสิบตำรวจ	41	32.3
5. คาบตำรวจ	59	46.5
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศคาบตำรวจ จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.5 นาย ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีจำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.3 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก มีจำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.0 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจโท มีจำนวน 8 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.3 และ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีจำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการหน่วยงานด้านสวัสดิการหน่วยงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน โดยรวม

	μ	σ	แปลผล
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	3.615	0.663	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	3.285	0.684	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.469	0.600	ปานกลาง
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	2.634	0.672	ปานกลาง
รวม	3.360	0.565	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

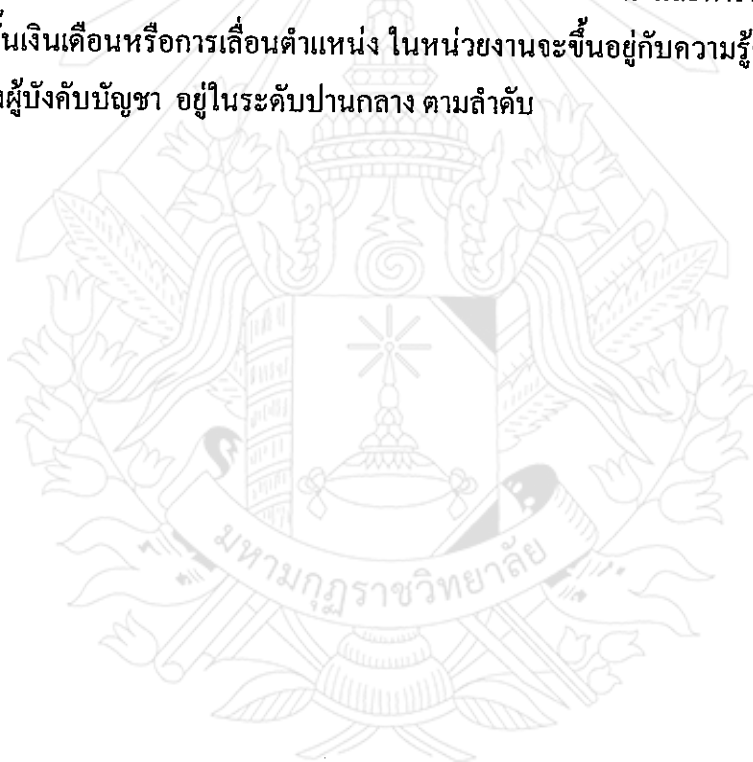
ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	μ	σ	แปลผล
1. ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานปฏิบัติงาน ดีแล้ว	3.197	0.768	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน	3.890	0.932	สูง
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.669	0.836	ปานกลาง
4. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.882	0.842	สูง
5. งานในหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติอยู่เสมอ	3.661	0.928	ปานกลาง
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดูและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน	3.622	0.863	ปานกลาง
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานของท่าน	3.441	0.981	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	3.535	0.898	ปานกลาง
รวม	3.615	0.663	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความรู้สึกภูมิใจหน่วยงานประสบความสำเร็จ และความพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และพบว่าความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติอยู่เสมอ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูและเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงาน และในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานปฏิบัติงานดีแล้ว อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	μ	σ	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ว่า เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	3.504	0.744	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าสมาชิกทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน	3.370	0.958	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	3.055	0.928	ปานกลาง
4. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาในความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน	3.039	1.019	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมหรือให้การสนับสนุน ข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด	3.299	0.929	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าพอใจของผู้บังคับบัญชา	2.992	1.027	ปานกลาง
7. หน้าที่ราชการที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากราชการได้โดยง่าย	3.402	1.041	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและปรับปรุงวุฒิ	3.520	0.999	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน	3.386	0.873	ปานกลาง
รวม	3.285	0.684	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและปรับปรุงวุฒิ การได้รับยอมรับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากราชการได้โดยง่าย ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน หน่วยงานส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนข้าราชการในสังกัดให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด การปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีโอกาสรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ข้าราชการในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาในความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน และการพิจารณารรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าพอใจของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	μ	σ	แปลผล
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันคิด ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่	3.606	0.632	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่น่า พอใจ	3.732	0.791	ระดับสูง
3. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงานท่าน ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	3.520	0.785	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.449	0.833	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.402	0.809	ปานกลาง
6. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน ท่าน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.535	0.775	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และความเพียรพยายามเสมอ	3.449	0.823	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับตัวท่านและ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงานหรือเรื่อง ส่วนตัว	3.402	0.911	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและเพื่อน ร่วมงาน	3.449	0.906	ปานกลาง
10. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานท่าน และเพื่อนร่วมงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม และเป็นธรรมเสมอ	3.150	1.047	ปานกลาง
รวม	3.469	0.600	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อยู่ในระดับสูง และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชานับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความเพียรพยายามเสมอ เพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ ทั้งหมดจะอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	μ	σ	แปลผล
1. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่านดีแล้ว	2.787	0.870	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างมีความสุข	2.748	0.899	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แพลตที่พัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	2.551	1.036	ปานกลาง
4. การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วดี	2.890	0.970	ปานกลาง
รวม	2.634	0.672	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าการดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วดี เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถดีแล้ว เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างมีความสุข และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แพลตที่พัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ ทั้งหมดจะอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ	6 4.7%	68 53.5%	53 41.7%	127 100%
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9%	127 100%
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	4 3.1%	76 59.8%	47 37%	127 100%
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7%	127 100%
รวม	8 6.3%	87 68.5%	32 25.2%	127 100.0%

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพโดยรวมของระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีถึงจำนวน 87 นาย อยู่ในระดับสูงจำนวน 32 นาย และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 8 นาย ตามลำดับ โดยพบว่าด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 68 นาย อยู่ในระดับสูงจำนวน 53 นาย และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 6 นาย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการพบว่ามีข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 91 นาย อยู่ในระดับสูงจำนวน 24 นาย และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 12 นาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 76 นาย อยู่ในระดับสูงจำนวน 47 นาย และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 4 นาย และด้านสวัสดิการของหน่วยงานพบว่ามีข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 78 นาย อยู่ในระดับต่ำจำนวน 38 นาย และในระดับสูงจำนวน 11 นาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-Square ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม

อายุ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 30 ปี	1 12.5%	10 11.5%	2 6.2%	13 10.2%
2. 31 – 40 ปี	6 75.0%	40 46.0%	20 62.5%	66 52.0%
3. 41 – 50 ปี	1 12.5%	21 24.1%	3 9.4%	25 19.7%
4. 50 ปีขึ้นไป	0 .0%	16 18.4%	7 21.9%	23 18.1%
รวม	8 6.3%	87 68.5%	32 25.2%	127 100.0%

$$X^2=7.289$$

$$df. = 6$$

$$Sig.=.295$$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

อายุ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 30 ปี	1 16.7%	9 13.2%	3 5.7%	13 10.2%
2. 31 – 40 ปี	4 66.7%	31 45.6%	31 58.5%	66 52.0%
3. 41 – 50 ปี	1 16.7%	17 25.0%	7 13.2%	25 19.7%
4. 50 ปีขึ้นไป	0 .0%	11 16.2%	12 22.6%	23 18.1%
รวม	6 4.7%	68 53.5%	53 41.7%	127 100%

$\chi^2=7.101$

df. = 6

Sig.=.312

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

อายุ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 30 ปี	2 16.7%	9 9.9%	2 8.3%	13 10.2%
2. 31 – 40 ปี	9 75.0%	41 45.1%	16 66.7%	66 52.0%
3. 41 – 50 ปี	1 8.3%	22 24.2%	2 8.3%	25 19.7%
4. 50 ปีขึ้นไป	0 .0%	19 20.9%	4 16.7%	23 18.1%
รวม	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9%	127 100%

$\chi^2=9.515$

df. = 6

Sig. = .147

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อายุ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 30 ปี	1 25.0%	8 10.5%	4 8.5%	13 10.2%
2. 31 – 40 ปี	3 75.0%	39 51.3%	24 51.1%	66 52.0%
3. 41 – 50 ปี	0 .0%	19 25.0%	6 12.8%	25 19.7%
4. 50 ปีขึ้นไป	0 .0%	10 13.2%	13 27.7%	23 18.1%
รวม	4 3.1%	76 59.8%	47 37.0%	127 100%

$$X^2 = 8.558$$

$$df. = 6$$

$$Sig. = .200$$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

อายุ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4 10.5%	9 11.5%	0 .0%	13 10.2%
2. 31 – 40 ปี	23 60.5%	34 43.6%	9 81.8%	66 52.0%
3. 41 – 50 ปี	6 15.8%	18 23.1%	1 9.1%	25 19.7%
4. 50 ปีขึ้นไป	5 13.2%	17 21.8%	1 9.1%	23 18.1%
รวม	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7%	127 100%

$\chi^2 = 7.703$

df. = 6

Sig. = .261

จากตารางที่ 4.16 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม

ระดับการศึกษา	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	5 62.5%	48 55.2%	21 65.6%	74 58.3%
2. ปริญญาตรี	2 25.0%	38 43.7%	10 31.2%	50 39.4%
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1 12.5%	1 1.1%	1 3.1%	3 2.4%
รวม	8 6.3%	87 68.5%	32 25.2%	127 100%

$$X^2 = 5.932$$

$$df. = 4$$

$$Sig. = .204$$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรวม
จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ระดับการศึกษา	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3 50.0%	38 55.9%	33 62.3%	74 58.3%
2. ปริญญาตรี	3 50.0%	28 41.2%	19 35.8%	50 39.4%
3. สูงกว่าปริญญาตรี	0 .0%	2 2.9%	1 1.9%	3 2.4%
รวม	6 4.7%	68 53.5%	53 41.7%	127 100%

$\chi^2=9.66$

df= 4

Sig.= .915

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ระดับการศึกษา	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	7 58.3%	50 54.9%	17 70.8%	74 58.3%
2. ปริญญาตรี	4 33.3%	39 42.9%	7 29.2%	50 39.4%
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1 8.3%	2 2.2%	0 .0%	3 2.4%
รวม	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9%	127 100%

$X^2 = 4.238$

df = 4

Sig. = .375

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3 75.0%	42 55.3%	29 61.7%	74 58.3%
2. ปริญญาตรี	1 25.0%	32 42.1%	17 36.2%	50 39.4%
3. สูงกว่าปริญญาตรี	0 .0%	2 2.6%	1 2.1%	3 2.4%
รวม	4 3.1%	76 59.8%	47 37.0%	127 100%

$X^2 = 1.010$

df. = 4

Sig. = .908

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	28 73.7%	41 52.6%	5 45.5%	74 58.3%
2. ปริญญาตรี	9 23.7%	35 44.9%	6 54.5%	50 39.4%
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1 2.6%	2 2.6%	0 .0%	3 2.4%
รวม	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7%	127 100%

$$X^2 = 6.198$$

$$df. = 4$$

$$Sig. = .185$$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. 1 - 10 ปี	1 12.5%	13 14.9 %	3 9.4 %	17 13.4 %
2. 11 – 20 ปี	6 75.0 %	40 46.0%	19 59.4%	65 51.2%
3. 20 ปีขึ้นไป	1 12.5 %	34 39.1 %	10 31.2%	45 35.4%
รวม	8 6.3%	87 68.5 %	32 25.2 %	127 100 %

$$X^2 = 3.986$$

$$df = 4$$

$$Sig. = .408$$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. 1 - 10 ปี	1 16.7 %	10 14.7 %	6 11.3 %	17 13.4 %
2. 11 - 20 ปี	4 66.7%	31 45.6%	30 56.6%	65 51.2 %
3. 20 ปีขึ้นไป	1 16.7 %	27 39.7 %	17 32.1 %	45 35.4 %
รวม	6 4.7 %	68 53.5%	53 41.7%	127 100 %

$$X^2 = 2.422$$

$$df. = 4$$

$$Sig. = .659$$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. 1 - 10 ปี	2 16.7 %	13 14.3%	2 8.3%	17 13.4%
2. 11 - 20 ปี	9 75.0 %	40 44.0 %	16 66.7 %	65 51.2 %
3. 20 ปีขึ้นไป	1 8.3%	38 41.8 %	6 25.0 %	45 35.4 %
รวม	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9 %	127 100 %

$X^2 = 8.244$

df. = 4

Sig. = .083

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. 1 - 10 ปี	1 25.0%	11 14.5 %	5 10.6 %	17 13.4 %
2. 11 - 20 ปี	3 75.0%	39 51.3 %	23 48.9 %	65 51.2 %
3. 20 ปีขึ้นไป	0 .0 %	26 34.2 %	19 40.4 %	45 35.4 %
รวม	4 3.1 %	76 59.8 %	47 37.0 %	127 100 %

$\chi^2 = 3.005$

df. = 4

Sig. = .557

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. 1 - 10 ปี	5 13.2%	12 15.4%	0 .0%	17 13.4 %
2. 11 – 20 ปี	26 68.4%	30 38.5 %	9 81.8 %	65 51.2 %
3. 20 ปีขึ้นไป	7 18.4%	36 46.2 %	2 18.2 %	45 35.4 %
รวม	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7 %	127 100 %

$\chi^2 = 14.954$

df. = 4

Sig. = .005

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

สมมติฐานที่ 4 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม

รายได้ต่อเดือน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	1 12.5%	4 4.6%	2 6.2%	7 5.5%
2. 10,001 –15,000 บาท	4 50.0%	26 29.9%	10 31.2%	40 31.5%
3. 15,001 –20,000 บาท	3 37.5%	33 37.9%	12 37.5%	48 37.8%
4. 20,001 บาทขึ้นไป	0 .0%	24 27.6%	8 25.0%	32 25.2%
รวม	8 6.3%	87 68.5%	32 25.2%	127 100%

$$X^2 = 4.029$$

$$df. = 6$$

$$Sig. = .673$$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรวม
จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

รายได้ต่อเดือน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	1 16.7%	3 4.4%	3 5.7%	7 5.5%
2. 10,001 –15,000 บาท	3 50.0%	22 32.4%	15 28.3%	40 31.5%
3. 15,001 –20,000 บาท	1 16.7%	28 41.2%	19 35.8%	48 37.8%
4. 20,001 บาทขึ้นไป	1 16.7%	15 22.1%	16 30.2%	32 25.2%
รวม	6 4.7%	68 53.5%	53 41.7%	127 100%

$X^2 = 4.276$

df. = 6

Sig. = .639

จากตารางที่ 4.28 พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

รายได้ต่อเดือน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	2 16.7%	3 3.3%	2 8.3%	7 5.5%
2. 10,001 –15,000 บาท	6 50.0%	27 29.7%	7 29.2%	40 31.5%
3. 15,001 –20,000 บาท	4 33.3%	34 37.4%	10 41.7%	48 37.8%
4. 20,001 บาทขึ้นไป	0 .0%	27 29.7%	5 20.8%	32 25.2%
รวม	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9%	127 100%

$X^2 = 9.399$

df. = 6

Sig. = .152

จากตารางที่ 4.29 พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

รายได้ต่อเดือน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	1 25.0%	4 5.3%	2 4.3%	7 5.5%
2. 10,001 –15,000 บาท	2 50.0%	26 34.2%	12 25.5%	40 31.5%
3. 15,001 –20,000 บาท	1 25.0%	29 38.2%	18 38.3%	48 37.8%
4. 20,001 บาทขึ้นไป	0 .0%	17 22.4%	15 31.9%	32 25.2%
รวม	4 3.1%	76 59.8%	47 37.0%	127 100%

$X^2 = 6.313$

df. = 6

Sig. = .389

จากตารางที่ 4.30 พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	1 2.6%	6 7.7%	0 .0%	7 5.5%
2. 10,001 –15,000 บาท	18 47.4%	20 25.6%	2 18.2%	40 31.5%
3. 15,001 –20,000 บาท	13 34.2%	28 35.9%	7 63.6%	48 37.8%
4. 20,001 บาทขึ้นไป	6 15.8%	24 30.8%	2 18.2%	32 25.2%
รวม	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7%	127 100%

$X^2 = 11.016$

df. = 6

Sig. = .088

จากตารางที่ 4.31 พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 5 ระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้น ยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านรวม

ระดับชั้นยศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. สิบตำรวจตรี	0 .0%	4 4.6%	1 3.1%	5 3.9%
2. สิบตำรวจโท	1 12.5%	6 6.9%	1 3.1%	8 6.3%
3. สิบตำรวจเอก	1 12.5%	7 8.0%	6 18.8%	14 11.0%
4. จำสิบตำรวจ	4 50.0%	25 28.7%	12 37.5%	41 32.3%
5. คาบตำรวจ	2 25.0%	45 51.7%	12 37.5%	59 46.5%
รวม	8 6.3%	87 68.5%	32 25.2%	127 100%

$X^2 = 7.215$

df. = 8

Sig. = .514

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านรวม จึง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ระดับชั้นยศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. สิบตำรวจตรี	0 .0%	3 4.4%	2 3.8%	5 3.9%
2. สิบตำรวจโท	1 16.7%	6 8.8%	1 1.9%	8 6.3%
3. สิบตำรวจเอก	1 16.7%	5 7.4%	8 15.1%	14 11.0%
4. จำสิบตำรวจ	2 33.3%	22 47.1%	17 32.1%	41 32.3%
5. คาบตำรวจ	2 33.3%	32 47.1%	25 47.3%	59 46.5%
รวม	6 4.7%	68 53.5%	53 41.7%	127 100%

$$X^2 = 5.666$$

$$df = 8$$

$$Sig = 0.685$$

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ระดับชั้นยศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. สิบตำรวจตรี	0 .0%	4 4.4%	1 4.2%	5 3.9%
2. สิบตำรวจโท	2 16.7%	5 5.5%	1 4.2%	8 6.3%
3. สิบตำรวจเอก	1 8.3%	9 9.9%	4 16.7%	14 11.0%
4. จำสิบตำรวจ	6 50.0%	25 27.5%	10 41.7%	41 32.3%
5. คาบตำรวจ	3 25.0%	48 52.7%	8 33.3%	59 46.5%
รวม	12 9.4%	91 71.7%	24 18.9%	127 100%

$X^2 = 9.044$

df. = 8

Sig. = 0.399

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระดับชั้นยศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. สิบตำรวจตรี	0 .0%	3 3.9%	2 4.3%	5 3.9%
2. สิบตำรวจโท	1 25.0%	5 6.6%	2 4.3%	8 6.3%
3. สิบตำรวจเอก	1 25.0%	7 9.2%	6 12.8%	14 11.0%
4. จำสิบตำรวจ	1 25.0%	25 32.9%	15 31.9%	41 32.3%
5. คาบตำรวจ	1 25.0%	36 47.4%	22 46.8%	59 46.5%
รวม	4 3.1%	76 59.8%	47 37.0%	127 100%

$X^2 = 4.264$

df. = 8

Sig. = .833

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ระดับชั้นยศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
1. สิบตำรวจตรี	1 2.6%	4 5.1%	0 .0%	5 3.9%
2. สิบตำรวจโท	2 5.3%	6 7.7%	0 .0%	8 6.3%
3. สิบตำรวจเอก	5 13.2%	7 9.0%	2 18.2%	14 11.0%
4. จำสิบตำรวจ	16 42.1%	20 25.6%	5 45.5%	41 32.3%
5. คาบตำรวจ	14 36.8%	41 52.6%	4 36.4%	59 46.5%
รวม	38 29.9%	78 61.4%	11 8.7%	127 100%

$$X^2 = 7.258$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = .509$$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน

ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.37 แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่พอเพียงและยังด้อยประสิทธิภาพ	12
2. จำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน	8
3. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาขั้นตามความรู้ความสามารถ	4
4. วิธีการทำงานยังไม่เป็นระบบ	2
5. การปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความพร้อมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์	2
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานยังไม่มีดีพอแม้แต่จะมีข้อบังคับใหม่ ไม่เหมือนกับงานระดับเอกชนแล้วก็ตาม	1
7. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคและมอบงานที่เหมาะสมให้ผู้ได้บังคับบัญชา	1
8. ควรดูแลด้านสวัสดิการให้มากกว่านี้	1
9. การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับแต่ขาดแรงจูงใจ	1
10. การแบ่งงาน โดยพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่มากกระจายงาน ผู้ผู้ที่ปฏิบัติงานน้อย	1
รวม	33

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 33 ท่าน ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ คือ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่พอเพียงและยังด้อยประสิทธิภาพ รองลงมาคือ จำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาขั้นตามความรู้ความสามารถ วิธีการทำงานยังไม่เป็นระบบ

การปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความพร้อมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอันจำทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอแม้แต่จะมีข้อบังคับใหม่ไม่เหมือนกับงานระดับเอกชนแล้วก็ตาม ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคและมอบงานที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลด้านสวัสดิการให้มากกว่านี้ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านได้มีโอกาสในการศึกษา การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับแต่ขาดแรงจูงใจการแบ่งงาน โดยพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่มากกระจายงานสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานน้อย

ตารางที่ 4.38 แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. หน่วยงานตำรวจควรให้การสนับสนุนในด้านการเปิดพูนความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษา การฝึกอบรมเฉพาะด้าน เป็นต้น	21
2. มีความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน	7
3. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	4
4. ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าโดยการเปิดสอบเลื่อนชั้น	3
รวม	35

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 35 ท่าน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ หน่วยงานตำรวจควรให้การสนับสนุนในด้านการเปิดพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษา การฝึกอบรมเฉพาะด้าน รองลงมาคือ มีความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าโดยการเปิดสอบเลื่อนชั้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญช ควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	8
2. ผู้บังคับบัญช ควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6
3. ให้มีความรักและสามัคคีพร้อมทั้งให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน	6
4. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและคำนึงถึงความทุกข์สุข	6
5. ผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้ความเป็นธรรมและรับรู้ถึงเหตุผลและปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา	2
6. เพื่อนร่วมงานดีทุกคนผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงยุติธรรม	1
รวม	29

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ ผู้บังคับบัญช ควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่าง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รองลงมาคือผู้บังคับบัญช ควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้มีความรักและสามัคคีพร้อมทั้งให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความทุกข์สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้ความเป็นธรรม และรับรู้ถึงเหตุผล และปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานดีทุกคนผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. สวัสดิการมีเพียงพอและเหมาะสมอยู่แล้ว	6
2. ควรมีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับตำรวจให้ทั่วถึงทุกคน เช่นยานพาหนะ	4
3. ควรจัดให้มีโครงการอาหารกลางวัน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการ เพื่อเป็นการพบปะพูดคุยกัน	3
4. สวัสดิการควรพิจารณาอย่างรวดเร็วตามสิทธิ์	2
5. สวัสดิการยังไม่ดีพอ เช่น บ้านพัก รถที่ใช้ปฏิบัติงาน	2
6. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเป็นไปด้วยความล่าช้า	2
7. เจ้าหน้าที่ควรได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน	1
8. ต้องให้ความเสมอภาคของเงินรางวัลนำจับแบ่งเท่าๆกัน	1
9. ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย	1
10. ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่มาติดต่อราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้มาติดต่อราชการยังขาดแคลน	1
11. ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่านี้	1
รวม	24

จากตารางที่ 4.40 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย ดังนี้ สวัสดิการมีเพียงพอและเหมาะสมอยู่แล้ว ควรมีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับตำรวจให้ทั่วถึงทุกคน เช่น ยานพาหนะ ควรจัดให้มีโครงการอาหารกลางวัน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการ เพื่อเป็นการพบปะพูดคุยกัน สวัสดิการควรพิจารณาอย่างรวดเร็วตามสิทธิ์ สวัสดิการยังไม่ดี เช่น บ้านพัก รถ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเป็นไปด้วยความล่าช้า ควรให้ได้รับสิทธิต่างๆตามที่มีอยู่ตามกฎหมายต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วน ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่มาติดต่อราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้มาติดต่อราชการยังขาดแคลน ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่านี้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 127 คน โดยจำแนก อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และชั้นยศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไค์ สแควร์ (Chi-Square) นำมาสรุปผลการค้นคว้าวิจัยตามลำดับ

5.1 สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 127 นาย พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 66 นาย คิดเป็นร้อยละ 52 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11- 20 ปีจำนวน 65 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000บาท จำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.8 และมีระดับชั้นยศดาบตำรวจ จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.5

5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแยกพิจารณาทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ รู้สึกภูมิใจ เมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน และพอใจกับงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติอยู่เสมอ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูและเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงาน และ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานปฏิบัติงานดีแล้ว ตามลำดับ

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและปรับปรุงวุฒิ การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากราชการได้โดยง่าย การที่ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน สมาชิกทุกคนในหน่วยงาน มีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน หน่วยงานส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด การปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีโอกาสรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ข้าราชการในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาในความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าพอใจของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่น่าพอใจ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันคิดทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเอง เพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความเพียรพยายามเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานเพื่อนร่วมงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ ตามลำดับ

4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำคือ การดำเนินการด้านสิทธิต่างๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วดี เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถดีแล้ว เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน ได้อย่างมีความสุข สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แพลทที่พัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือ เงินช่วยเหลือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ ตามลำดับ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบค่า Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 2 การศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัย พบว่า การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4 รายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัย พบว่า รายได้ ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 5 ชั้นยศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัย พบว่า ชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุป อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และชั้นยศ ทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ จำนวน 33 นาย เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่พอเพียงและยังด้อยประสิทธิภาพ จำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาขึ้นตามความรู้ความสามารถวิธีการทำงานยังไม่เป็นระบบการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความพร้อมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ แม้แต่จะมีข้อบังคับใหม่ ไม่เหมือนกับงานระดับเอกชนแล้วก็ตามผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและมอบงานที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรดูแลด้านสวัสดิการให้มากกว่านี้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับแต่ขาดแรงจูงใจ การแบ่งงานโดยพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่มากกระจายงานสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานน้อย

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ จำนวน 35 นาย เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ หน่วยงานตำรวจควรให้การสนับสนุนในด้านการเปิดพูนความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษา การฝึกอบรมเฉพาะด้าน รองลงมาคือ มีความเท่าเทียมในการ

มอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าโดยการการเปิดสอบเลื่อนชั้น ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้เสนอแนะเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจำนวน 29 นาย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับ โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่าง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้มีความรักและสามัคคีพร้อมทั้งให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความทุกข์สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ผู้บังคับบัญชาควรจะให้ความเป็นธรรม และรับรู้ถึงเหตุผล และปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานดีทุกคน ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรง ตามลำดับ

4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงานพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้เสนอแนะเกี่ยวกับด้านสวัสดิการของหน่วยงาน จำนวน 24 นาย โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อยดังนี้ สวัสดิการมีเพียงพอและเหมาะสมอยู่แล้ว ควรมีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับตำรวจให้ทั่วถึงทุกคน เช่น ยานพาหนะ ควรจัดให้มีโครงการอาหารกลางวัน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการ เพื่อเป็นการพบปะพูดคุยกัน สวัสดิการควรพิจารณาอย่างรวดเร็วตามสิทธิ์ สวัสดิการยังไม่ดี เช่น บ้านพัก รถ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเป็นไปด้วยความล่าช้า ควรให้ได้รับสิทธิต่างๆตามที่มีอยู่ตามกฎหมายต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วน ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย ควรจัดให้มีสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่มาติดต่อราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้มาติดต่อราชการยังขาดแคลน ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่า

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ต่างเห็นว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้เฉพาะความรู้พื้นฐานเท่านั้นรวมถึง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็ไม่ลึกซึ้งมากเท่าที่ควร เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เป็นไปอย่างมาตรฐานไม่ได้สูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา เผ่าวัชรพล เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนต่างเห็นว่าหน่วยงานยังมีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยังอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังมีความสับสนในการมอบหมายงานคือไม่ตรงตามหน้าที่ และลักษณะของงานบางอย่างเหมาะสมสำหรับคนบางคนหรือผู้มีความรู้เฉพาะด้านเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ทะชาดา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า เนื่องจากในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นความรู้ความสามารถระดับปานกลางส่วนใหญ่มักไม่สนใจที่ผลงานเท่านั้น ข้าราชการชั้นประทวนส่วนใหญ่เห็นว่าโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาในความดีความชอบด้วยความเท่าเทียมกันมีในบ้างเรื่องบางโอกาสและหน่วยงานไม่ค่อยเปิดโอกาสหรือสนับสนุนในด้านความรู้ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ทะชาดา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเลื่อมล้ำเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในบางเรื่องและในบางเวลา และให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวบ้างเป็นบางครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ทะชาดา เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอกองศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการที่รับอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ เงินเดือนที่ได้รับจริงจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น ก็ยังขาดความเหมาะสมทั้งที่ปริมาณงานที่ลงมือปฏิบัตินั้นมีอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ ทองเหลือ เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการ ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องเงินเดือนและค่าครองชีพอย่างเพียงพอ

5.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ผลการวิจัยดังนี้

1. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ว่า ไม่ว่าจะข้าราชการชั้นประทวนที่มีอายุเท่าใดก็ตาม ต่างจะต้องได้รับการฝึกฝนปลูกฝังให้รู้จักรักในหน้าที่การงานและเกียรติยศศักดิ์ศรีในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจที่ดีในการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันดดา เผ่าวัชรพล เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

2. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นปริญญาตรี หรือ อนุปริญญา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต่างต้องได้รับการฝึกอบรมและการได้รับความรู้เฉพาะด้านในงานตำรวจคุณสมบัติและลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมในการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปนัดดา เผ่าวัชรพล เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

3. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างยาวนานของข้าราชการชั้นประทวนไม่ได้บอกว่าเขาเหล่านั้นจะมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจจะสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรม ที่สิ่งต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดหาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการชักนำให้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลิต โรจนภักดี เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์

4. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ว่า รายได้ของข้าราชการชั้นประทวนแต่ละบุคคลถูกกำหนดโดย

มาตรฐานอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลกับรายได้ที่จะเกิดขึ้น แต่แรงจูงใจต่างๆ เป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลิต โรจนภักดี เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์

5. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อภิปรายผลได้ว่า ชั้นยศไม่ได้ทำให้ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจ แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติคือสิ่งที่องค์กรจัดหาให้เพื่อเป็นมูลเหตุจูงใจให้ข้าราชการชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิงขร สาระพันธ์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ชั้นยศ เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบซึ่งนำมาอภิปรายผลแล้ว และยังมีข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรนำมาใช้ใน 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นผู้บริหารควรหามาตรการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเป็นการปรับระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้เหมาะสมและทันสมัยและให้การเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ลักษณะของงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่างมีความภูมิใจในหน่วยงานและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้

บรรลุดูวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้และนำมาพัฒนาให้เป็นระบบและต่อเนื่องโดยการสนับสนุนให้ข้าราชการชั้นประทวนได้มีโอกาสในการร่วมที่จะตัดสินใจร่วมแสดงความคิดเห็นในงานต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันในการรักในหน้าที่การงานของตนให้เกิดขึ้น แต่พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงและ พัฒนา โดยผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอุปกรณ์ให้เต็มประสิทธิภาพ และระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางดังนั้นผู้บริหารควรหามาตรการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเป็นการปรับระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ จัดการฝึกอบรม เพื่อนำมาปรับวุฒิ เพิ่มขึ้นเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นผู้บริหารควรหามาตรการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเป็นการปรับระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยการจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การจัดกีฬาภายในหน่วยงาน การสัมมนา การอบรม การพบปะสังสรรค์กัน เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ ผู้บริหารควรหาแนวทางการทำงานระบบใหม่มาใช้ในองค์กร เช่นการทำงานระบบคู่ปฏิบัติ (Buddy) เป็นต้น

4) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นผู้บริหารควรหามาตรการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเป็นการปรับระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยจัดสรรเรื่องสวัสดิการเช่น บ้านพักอาศัย หรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับขั้นตอนและการพิจารณาการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น การเลื่อน

ตำแหน่ง

- 3) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ
- 4) ควรศึกษาโดยใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อเจาะลึกในข้อมูล



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

จิตยา สุวรรณะชญ. โลกาวินิจฉัยกับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517.

คารณีย์ พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. ทฤษฎีแรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2538.

ทองหล่อ เดชไทย. การบริหารสาธารณสุขทั่วไปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

บัญญัติ แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2523.

บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น การพิมพ์, 2543.

ประภาเพ็ญ สุพรรณทัศน์. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรรอฟเซต, 2535.

ผุสดี สัตยมานะ. องค์กรและการจัดการองค์กร. กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2525.

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ไพเราะ ไตรติลานันท์. พัฒนาความคิด พัฒนาคคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2541.

มุกดา ศรียงค์ และคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

วันเพ็ญ ตั้งสะสม. อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ
ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

วีรนารถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2543.

สมเกียรติ อัครวิมล. ปัญหาการบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : 68 การพิมพ์, 2528.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, 2527.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริการงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2543.

สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
2545.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2539.

สถิต วงศ์สวรรค์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, 2529 .

เสถียร เหลืองอร่าม. การองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, 2519.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522 .

โสภา ชูพิชัยกุลและคณะ. จิตวิทยาสังคมประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อรรณพ บุญรัตน์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2523.

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2543.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

เกียรติศักดิ์ หนูกลาง. “แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
ศึกษากรณีเฉพาะ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอขุนนาค จังหวัด
นครราชสีมา”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย, 2545.

- จารุณี เรือนหล้า. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน : ศึกษาเฉพาะ กรณี สำนักงานทะเบียนแม่อน จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.
- บุญเลิศ คนหาญ. “แรงจูงใจในการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะ กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีแก้ว อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.
- ปนัดดา เฝ้าวัชรพล. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.
- ประเสริฐ ฤกษ์ยาม. “แรงจูงใจของนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีต่อการเข้าศึกษาในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.
- วลิต โรจนภักดี, พันเอก. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545.
- ศรายุทธ สรีระพร. “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อมลพิษสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา : บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี , 2547.
- เสกสรรค์ ทองเหลือ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.
- ศุภวุฒิ สังข์อ่อน. “ขวัญของข้าราชการตำรวจ”. รายงานการวิจัย. กองบัญชาการศึกษา : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2545.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- สิงขร สาระพันธ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
ในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2545.

3) เอกสารอื่นๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

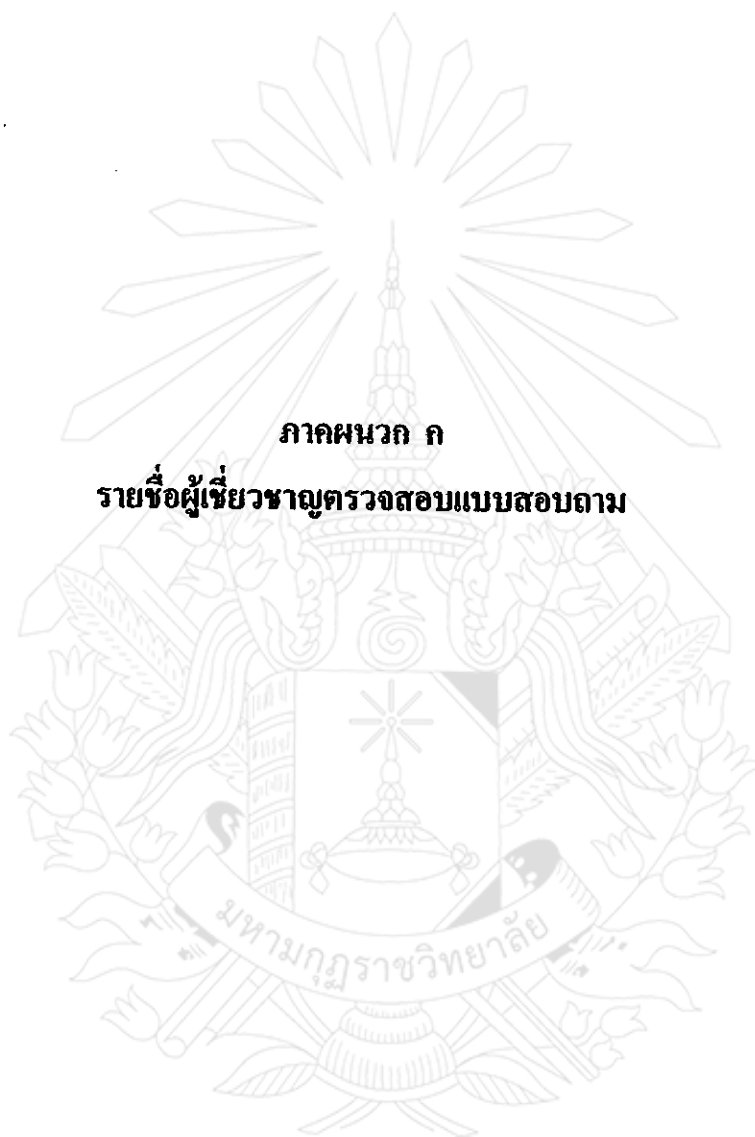
ประสพ ตั้งศิริพัฒน์ “การพัฒนาการศึกษาของตำรวจ 2519-2520”. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัย
ป้องกันราชอาณาจักร, 2520, อัดสำเนา.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ผศ. ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

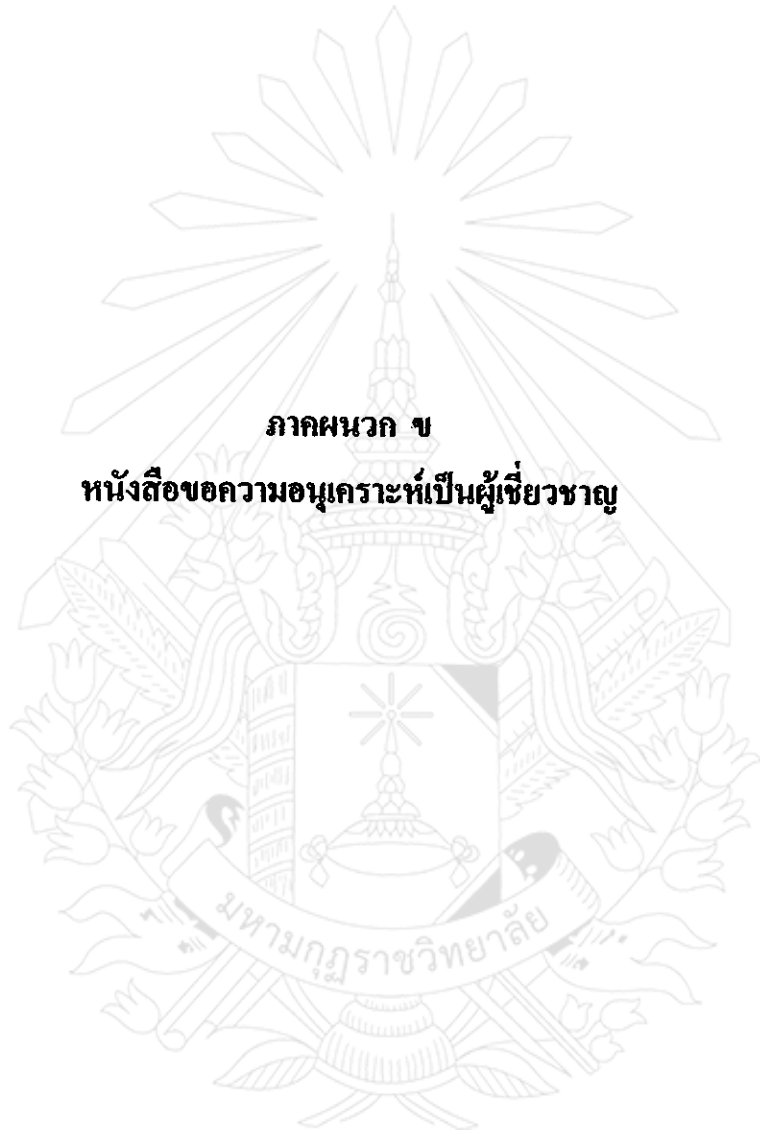
- วุฒิการศึกษา ศน.บ. (ภาษาอังกฤษ), M.A. (Linguistic), Ph.D. (English)
- ตำแหน่ง หัวหน้าการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

2. ดร. บุญร่วม คำเมืองแสน

- วุฒิการศึกษา ศน.บ.(ภาษาอังกฤษ), M.A. (Buddhist Studies),
Ph.D.(Philosophy)
- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

3. พันตำรวจเอกธงชัย สายไหม

- วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๓๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เจริญพร พ.ศ.ฉ.ตง ไซม์ สายไหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ค.ท. ประสิทธิ์ สุขโข รหัสประจำตัว ๕๐๑๒๗๐๕๐๓๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.ปัญญา กล้ายเดช

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายบัณฑูร บุญสนอง

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณา
เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าว ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณ
ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามัชฌิมวิทยาลัย

โทร ๐-๓๕๓๔-๕๐๓๘ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๓๔-๕๐๓๗

ที่ศษ ๒๐๑๐(๒.๓)๖๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ดร. บุญร่วม ดำเมือง แสน

ซึ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ล.ท. ประทีป สุโข รัชต์ประจักษ์ ๕๐๑๒๗๐๔๐๓๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

๑. คร.ปิณทุลา ศุภชัยเดช

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายบัณฑิต บุญสนอง

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณา
เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าว ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณ
ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานอกเขตวิทยาลัย

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ คอ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)๖๐๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
๖.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

เจริญพร พต.ดร.ไพโรจน์ นิ่งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ท. ประสิทธิ์ สุขไชย รหัสประจำตัว ๕๐๑๒๗๐๔๐๓๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.ปิณฎา ศถาษคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายบัณฑิต บุญสนอง

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณา
เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในค่านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าว ความแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอคุณภ
ณ โอกาสนี้

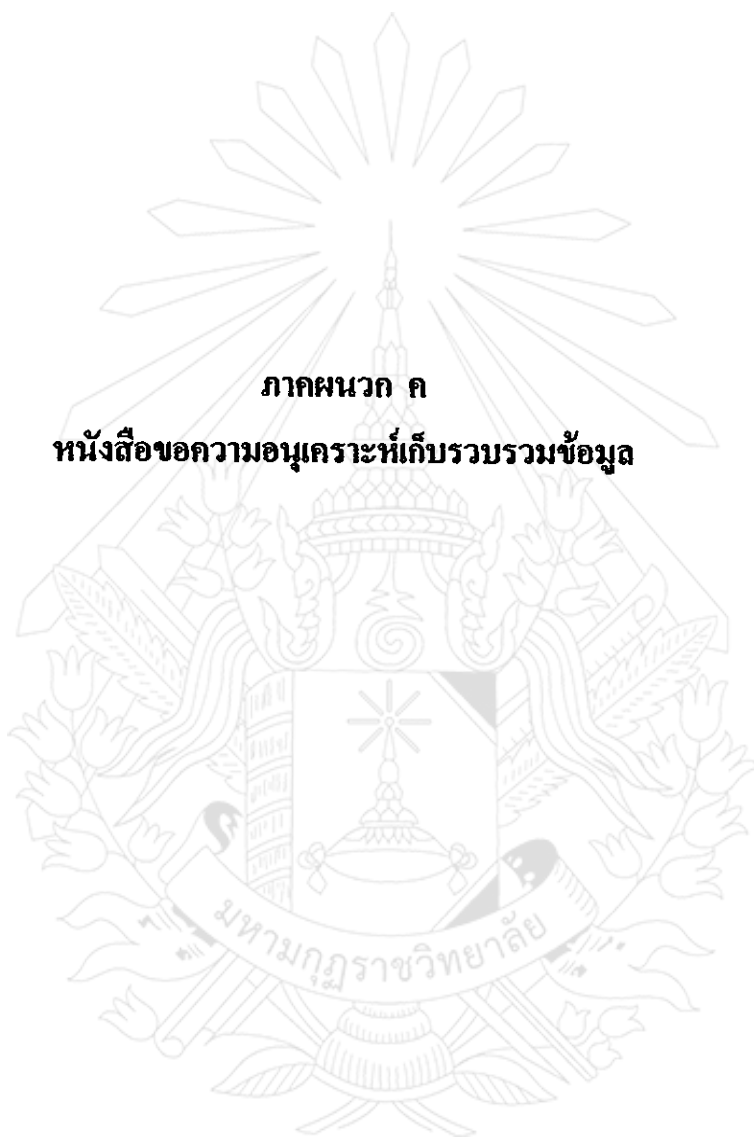
เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

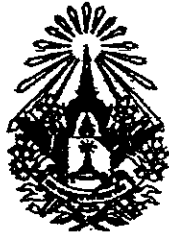
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ปฏิบัติกิจการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ศร ๖๐๑๐(๒.๑)๐๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร พ.ต.อ. ช่าง ช่างใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ค.ท. ประสิทธิ์ สุขโช รหัสประจำตัว ๕๐๑๒๗๐๔๐๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่
ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปประกอบการ
ดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณ
ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานานาชาติวิทยาลัย

โทร ๐-๓๕๒๔-๕๐๑๔ ต่อ ๕๕๗

โทรสาร ๐-๓๕๒๔-๕๐๑๑



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูง ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ตามจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายปิด (Open - ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจโท ประสิทธิ์ สุขโข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียวที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านและหากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นใด กรุณาระบุในที่ช่องว่าง
ของแต่ละด้านด้วยจักขอบคุณมาก

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.	ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในงาน ปฏิบัติงานดีแล้ว					
2.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับ ความสำเร็จ ของหน่วยงาน					
3.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน					
4.	ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติ งานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
5.	งานในหน้าที่ของท่าน ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ ให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติอยู่เสมอ					
6.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดูและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน					
7.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับ ตำแหน่งหน้าที่ในสายงานของท่าน					
8.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ					

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ					
2.	ท่านคิดว่าสมาชิกทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน					
3.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ					
4.	ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาในความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน					
5.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนข้าราชการในสังกัด ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด					
6.	ท่านคิดว่ากรพิจารณาบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าพอใจของผู้บังคับบัญชา					
7.	หน้าที่ราชการที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากราชการได้โดยง่าย					
8.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและปรับปรุงวุฒิ					
9.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน					

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันคิดทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่					
2.	ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
3.	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน ท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					
4.	เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน ท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความเพียรพยายามเสมอ					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับตัวท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงานหรือเรื่องส่วนตัว					
9.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและเพื่อนร่วมงาน					
10.	เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานท่านและเพื่อนร่วมงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ					

4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่านดีแล้ว					
2.	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุข					
3.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แพลตที่พัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
4.	การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วดี					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

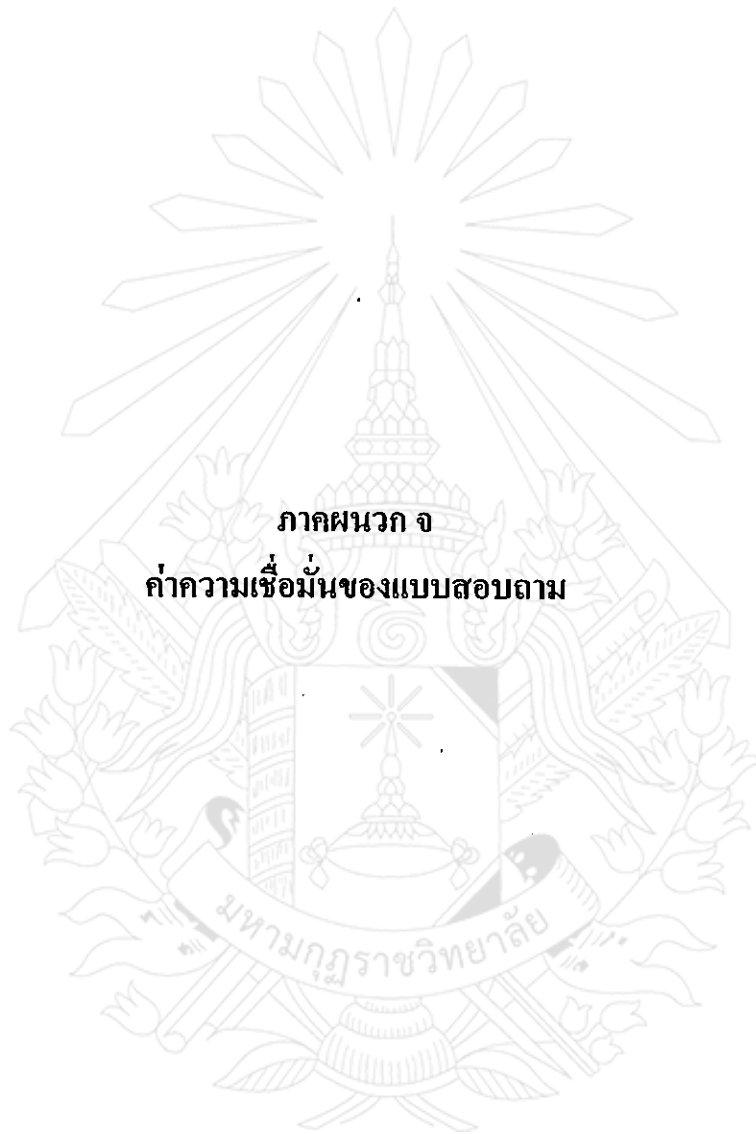
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำนง	ข้อที่	ค่าอำนาจจำนง
1.	.620	17.	.792
2.	.504	18.	.832
3.	.670	19.	.784
4.	.514	20.	.684
5.	.431	21.	.818
6.	.461	22.	.858
7.	.513	23.	.771
8.	.514	24.	.891
9.	.746	25.	.859
10.	.790	26.	.775
11.	.633	27.	.830
12.	.746	28.	.650
13.	.821	29.	.620
14.	.788	30.	.583
15.	.573	31.	.694
16.	.753		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968



ภาคผนวก ฉ

คำดัชนีความสอดคล้องทางเนื้อหา

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ	เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
1.	อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.000
2.	ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1.000
3.	ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้างาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.000
4.	รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1.000

ข้อ	เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
5.	ระดับชั้นยศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ	1	1	1	3	1.000
6.	ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความพร้อมด้าน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ดีแล้ว	1	1	1	3	1.000
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จ ของหน่วยงาน	0	1	1	2	0.667
8.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	1	1	1	3	1.000
9.	ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.000
10.	งานในหน้าที่ของท่านในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่าน รู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.000
11.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดูและเหมาะสมกับ กำลังความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.000
12.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ในสายงานของท่าน	1	1	1	3	1.000
13.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ	1	1	1	3	1.000
14.	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.000

ข้อ	เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
15.	ท่านคิดว่าสมาชิกทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน	1	1	1	3	1.000
16.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสให้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	1	1	1	3	1.000
17.	ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาในความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน	-1	1	1	1	0.333
18.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด	1	1	1	3	1.000
19.	ท่านคิดว่า การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าพอใจของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.000
20.	หน้าที่ราชการที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากราชการได้โดยง่าย	1	1	1	3	1.000
21.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและ ปรับปรุงวุฒิ	1	1	1	3	1.000
22.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1.000
23.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันคิดทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ในหน้าที่	1	1	1	3	1.000
24.	ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	1	1	1	3	1.000

ข้อ	เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
25.	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงาน ท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	3	1.000
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.000
27.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	2	0.667
28.	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน่วยงานท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	0	1	1	2	0.667
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความเพียรพยายามเสมอ	0	1	1	2	0.667
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับตัวท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงานหรือเรื่องส่วนตัว	-1	1	1	1	0.333
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับตัวท่านและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.000
32.	เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานท่านและเพื่อนร่วมงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ	-1	1	1	1	0.333
33.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่านดีแล้ว	1	1	1	3	1.000
34.	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุข	1	1	1	3	1.000
35.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันแฟลตที่พัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรหรือเงินช่วยเหลือต่างๆเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	1	1	1	3	1.000

ข้อ	เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
36.	การดำเนินการด้านสิทธิต่างๆภายในหน่วยงานเช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การ เบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวก รวดเร็วดี	1	1	1	3	1.000
	ค่า IOC รวมโดยเฉลี่ย					0.883



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : ร้อยคำรวงโท ประสิทธิ์ สุขโข
- วัน / เดือน / ปี เกิด : 25 กรกฎาคม 2513
- สถานที่เกิด : ตำบลบ้านรี อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 1/97 หมู่ 16 ตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- การศึกษา
- พ.ศ. 2541 : ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- หน้าที่การงาน : พนักงานสอบสวน (สบ1) สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน
- สถานที่ทำงาน : สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

