



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจชั้นนายสิบ  
: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรตารก จังหวัดเชียงใหม่

ดจวบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิริศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน  
: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลป์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช 2553

**MOTIVATIONS FOR PERFORMANCE AFFECTING THE POLICE IN  
THE FINANCE SECTION : A CASE STUDY OF SARAPHI  
POLICE STATION, CHIANG MAI PROVINCE**

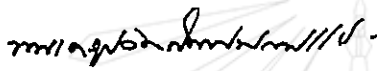
**POL. SEN. SGT. MAJ. RATTANAPHORN KHUNSIN**



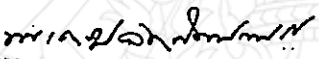
**THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2552 (2009)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน :  
ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่  
ชื่อนักศึกษา : ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณเคลือบ  
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุศรา โพธิสุข  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

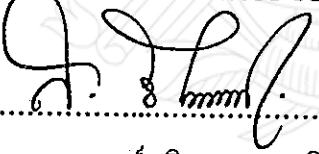
  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ดร.บุศรา โพธิสุข)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง)

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

  
..... กรรมการ  
(พระครูปลัด จิตติชัย จิตุชโย)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Motivations for Performance Affecting the Police in the Finance  
Section : A Case Study of Saraphi Police Station, Chiang Mai  
Province  
Student's Name : Pol. Sen. Sgt. Maj. Rattanaphorn Khunsin  
Department : Government  
Advisor : Dr. Bursara Pothisook  
Co-Advisor : Asst. Prof. Akrachai Chaisawaeng

---

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

*P. Sampipattananirajarn*  
..... Dean of Graduate School  
(Phrakhrupaladsampipattananirajarn)

Thematic Committee

*P. Sampipattananirajarn*  
..... Chairman  
(Phrakhrupaladsampipattananirajarn)

*B*  
..... Advisor  
(Dr. Bursara Pothisook)

*Akrachai Chaisawaeng*  
..... Co-Advisor  
(Asst. Prof. Akrachai Chaisawaeng)

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

*Pr. Jittichai*  
..... Member  
(Phrakhrupalad Jittichai Jittichayo)

หัวข้อสารนิพนธ์	: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา	: ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลป์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. บุศรา โพธิสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง
ปีการศึกษา	: 2552

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 113 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแคว์ นำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบการบรรยาย

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05

3) ปัญหา พบว่า โดยรวมองค์กรตำรวจยังยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นลักษณะเด็กเส้น ไม่ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาไม่มีแรงจูงใจและสภาพจิตใจ ทำให้

ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามปกติไม่มีแรงจูงใจ เพราะข้าราชการตำรวจส่วนมากเงินเดือนเต็มพีดานไม่สามารถขยายฐานเงินเดือนได้

4) แนวทางแก้ไขพบว่าควรแก้ไขทั้งองค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ต้องให้ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจและมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม และควรมีการขยายฐานเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น มีการรับส่งบริการลูกหลานไปโรงเรียน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น



**Thematic Title** : **Motivations for Performance Affecting the Police in the Finance Section : A Case Study of Saraphi Police Station, Chiang Mai Province**

**Student's Name** : **Pol. Sen. Sgt. Maj. Rattanaphorn Khunsin**

**Department** : **Government**

**Advisor** : **Dr. Bursara Pothisook**

**Co-Advisor** : **Asst. Prof. Akrachai Chaisawaeng**

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

---

### ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were aimed 1) to study the opinion on motivations for performance affecting the police in the finance section, Saraphi Police Station, Chiang Mai Province, 2) to study relationship between personal factors and the opinion on motivations for performance affecting the police in the finance section, Saraphi Police Station, Chiang Mai Province, and 3) to study suggestions on problems and solutions to the motivations for performance affecting the police in the finance section, Saraphi Police Station, Chiang Mai Province. The study sampling subjects consisted of 113 policemen. Tools for data collection were questionnaires. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-square. The data were presented in descriptive tables.

#### **Results of the research were as follows:**

1) The opinion on the motivations for performance affecting the police in the finance section, Saraphi Police Station, Chiang Mai Province were rated at a high level in three aspects. When considering by aspect, it was found that the highest mean was the working condition, followed by position advancement, and the lowest mean counted for salary and welfare, respectively.

2) The hypothesis test showed that the personal factors such as sex, age, level of education and working period had no relationship with the opinion on the motivations for performance affecting the police in the finance section, Saraphi Police Station, Chiang Mai Province, which was consistent with the hypothesis at 0.05.

3) Regarding the problem, it was found that in general the police organization still upheld patron-and-client system, which was conducive to manipulation of position advancement,



resulting in the subordinates never receiving moral support from the boss, and lacking confidence in performing duty because police officers' salary mostly reached its ceiling, and it was impossible to extend.

4) The solution was that the solution should be made of the whole organization with emphasis on individual efficiency and capability; the superintendent must initiate incentives and give rewards properly; police salary should be altered, including other welfare such as school bus service for police's children, per diem, etc.



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และให้คำแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาที่ให้สถานที่ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมความรู้ต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน

ขอกราบนมัสการขอขอบพระคุณ ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกรูป/ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะนำแนวทางการเรียน ให้ข้อคิด กำลังใจในการเรียนจนประสบผลสำเร็จ

ขอกราบนมัสการขอขอบพระคุณ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบและขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิกให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์และขอขอบพระคุณ ดร. ภูมิินทร์ สันติทฤษฎีกร ดร. ประสิทธิ์ จันทกลาง และพันตำรวจเอก มณฑป แสงจำนง ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาวิเคราะห์แบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัยนี้

ขอกราบขอขอบพระคุณ ดร. บุศรา โพธิสุข ที่ปรึกษาหลักสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละดูแลเอาใจใส่และให้ความเมตตาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้การเก็บข้อมูลครั้งนี้และข้าราชการตำรวจทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจสำคัญ ช่วยให้มีแรงในการทำงานนี้สำเร็จลงด้วยดี ขอขอบคุณกัลยาณมิตร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนาทุกท่าน ที่คอยแลกเปลี่ยนให้คำปรึกษาและข้อแนะนำ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสุขและได้รับประสบการณ์ที่ดีในการเรียนมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ตลอดจนรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้ระบุนามที่ทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิริป

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	6
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน	27
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38



	๗
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	38
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	41
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	42
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>43</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการ ตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่	46
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	50
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผล ต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัด เชียงใหม่	66
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>69</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	69
5.2 อภิปรายผล	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	77
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	78
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>79</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>83</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	84
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	86

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	90
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	92
ภาคผนวก จ แบบวิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม	98

ประวัติผู้วิจัย	102
-----------------	-----



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ	39
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	44
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	45
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	46
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	47
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน	48
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	49
ตารางที่ 4.9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	50
ตารางที่ 4.10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	51





ตารางที่ 4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน	61
ตารางที่ 4.21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	62
ตารางที่ 4.22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	63
ตารางที่ 4.23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	64
ตารางที่ 4.24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	65
ตารางที่ 4.25	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	66
ตารางที่ 4.26	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน	67
ตารางที่ 4.27	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	68

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

37





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ตำรวจภูธรภาค 5 “ตำรวจภูธรภาค 5 มั่นใจ เชื่อมัน เชื่อ นโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดกับประชาชน และหน่วยงาน” และสถานีตำรวจภูธรสารภี เป็นหน่วยงานย่อย ตั้งอยู่เลขที่ 46 หมู่ที่ 3 ถนนเชียงใหม่-ลำพูน ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และถ้าสถานีตำรวจภูธรสารภี เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนทางสังคม ที่มีความสำคัญยิ่งที่สามารถสร้างคุณภาพการให้แก่องค์กร ได้อย่างมหาศาลจากในอคิดที่บุคคลในองค์กรเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ กลายเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าที่องค์กรต้องธำรงรักษาไว้ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว ต้องดำเนินกระบวนการให้ข้าราชการเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ มีความทันสมัยต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณ โดยเปล่าประโยชน์ สร้างความถดถอยในการทำงาน คุณภาพลดลงสถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคง และจะทำให้เกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน หรือการใช้คนไม่ตรงกับงาน เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด แต่ถ้าขาดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานแล้ว ผลงานก็จะสำเร็จลงได้ยาก หรืออาจสำเร็จลงได้แต่ผลงานก็ไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายของงาน<sup>1</sup>

การที่จะให้การบริหารงานมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ หากบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

---

<sup>1</sup>ดิน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538), หน้า 19.

ไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การบริหารงานขององค์กรก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายของงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยชีวิตทรัพย์สินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ มีเป้าหมายและอุดมการณ์การทำงานมุ่งสู่เป้าหมายในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและให้บริการแก่ประชาชน โดยเน้นยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องอดทนในการทำงานและการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในตำรวจมากขึ้น และให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรตำรวจจนสามารถทำให้สังคมทุกระดับมีความสุข มีความปลอดภัย และเมื่อมีสังคมมั่นคง ประเทศชาติก็จะมีความมั่นคงต่อไป และยังมีปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าสภาพการทำงาน และเงินเดือนสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ จนถึงผู้วิจัยจึงอยากศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเมื่อยล้า เงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น ๆ ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น มาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อที่จะได้นำผลจากการศึกษาค้นคว้านำเสนอให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่เป็นชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 161 คน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.5.2 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

1.5.4 ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ต่อสิ่งแวดลอมในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดลอม การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติงานด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีโอกาสเลื่อนชั้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรม การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการประเมินผล

2. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดลอม เช่น อาคาร สำนักงาน สถานที่ทำงาน ห้องพักเจ้าหน้าที่ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าช่วยเหลือบุตร รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ



สถานีตำรวจ หมายถึง สถานีตำรวจภูธรสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1) อายุ 18-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี และ 2) 10 ปีขึ้นไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่” เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามหลักวิชาการและสอดคล้องตามหลักการและเหตุผล ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนประกอบตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

##### 2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า “สิ่งที่รับรู้ขึ้นในใจ ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในใจ ก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ต่อไป เช่น เครื่องบินเกิดขึ้นได้เพราะความคิดของมนุษย์; สติปัญญาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องและสมควร เช่น คนทำลายของสาธารณะเป็นพวกไม่มีความคิด”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิชั่นส์ จำกัด, 2526), หน้า 231.

สวัสดี นาสมฝัน ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า “เป็นความเชื่อที่ไม่ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้ที่แท้จริงแต่ตั้งอยู่ที่จิตใจความคิดเห็น และการลงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะน่าจะเป็นจริง หรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้”<sup>2</sup>

กานแก้ว เปี่ยมมหกุล ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษาว่า “ความคิดเห็น หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ การตัดสินใจ เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่”<sup>3</sup>

พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก ได้ให้ความเห็นว่า “ทั้งความคิดเห็นและทัศนคตินั้นเป็นเรื่องของการแสดงออกทางความคิดเห็นในด้านที่เกี่ยวกับตัวเราและความคิดเห็นนั้นยังจะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgement) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินี้ใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) ความสามารถ (Preference) และสรุปได้ว่าเรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ”<sup>4</sup>

ทิวา บุญดำเนิน ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า “เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้”<sup>5</sup>

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจในการพิจารณาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งโดย

<sup>2</sup> สวัสดิ์ นาสมฝัน, “ความคิดเห็นของผู้ต้องขังที่มีต่อการปฏิบัติงานจำเนกลักษณะผู้ต้องขังเรือนจำกลางขอนแก่น”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, หน้า 6.

<sup>3</sup> กานแก้ว เปี่ยมมหกุล, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักปลัดเทศบาลตำบลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, หน้า 9.

<sup>4</sup> พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2542, หน้า 10.

<sup>5</sup> ทิวา บุญดำเนิน, “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล และกรรมการสุขาภิบาลต่อปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2539, หน้า 20.

อาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคล อาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่น ๆ ก็ได้

### 2.1.2 ประเภทความคิดเห็น

พจนมา พิชิตปัจจา ได้แบ่งประเภทความคิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การคิดโดยไม่มีจุดหมาย (undirected thinking) หรือเรียกว่า ความคิดแบบเชื่อมโยง เป็นการคิดที่ไม่มีจุดหมาย เป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอก

2) การคิดอย่างมีจุดหมาย (the goal-directed thinking) เป็นการคิดว่าเกิดขึ้นเมื่อเราต้องการหาคำตอบ หรือหาวิธีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ปัญหา การคิดชนิดนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ความคิดเห็นของบุคคลมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกเป็นความรู้ความเข้าใจ (cognition) ได้แก่ การเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย สำหรับหูและตาเป็นส่วนประกอบทางร่างกายที่ทำให้เกิดทัศนคติมากที่สุด จากการได้เห็น ได้ยิน แล้วสร้างสมเป็นเรื่องราวต่าง ๆ เข้าสู่สมอง โดยสมองเป็นส่วนกำหนดความคิดแยกแยะเหตุผลออกมาเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ประการที่ 2 เป็นความรู้สึก (affection) ที่แสดงออกมาเอง เพื่อบ่งบอกถึงความรัก ความโกรธ หรือความเกลียดชังต่าง ๆ และประการที่ 3 เป็นพฤติกรรม (behavior) เป็นการแสดงออกต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตได้

การศึกษาความคิดเห็นนั้นเป็นการศึกษาด้านจิตวิทยาที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน ซึ่งมนุษย์นั้นจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค โดยคิดหาเหตุผลว่าควรจะทำอย่างไร ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลจะใช้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดนโยบายหรือปรับปรุง แก้ไขในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมาย

### 2.1.3 วิธีการวัดความคิดเห็น

พจนมา พิชิตปัจจา กล่าวว่าในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไปคือการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น ก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อมูล

<sup>6</sup>พจนมา พิชิตปัจจา, “ความพยายามในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2543, หน้า 16.



เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้<sup>7</sup>

การสร้างมาตรวัดความคิดเห็น ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย นิยมสร้างตามแนวของ Likert's Scale Method ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็น ปฏิฐาน หรือบวก หรือปฏิเสธ หรือลบ<sup>8</sup>

พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็น ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้หรือไม่ ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้นั้นจะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่เห็นสมควร ในอันที่จะดำเนินตามนโยบายหรือ ล้มเลิกไป<sup>9</sup>

สมนารี คุณปลื้ม ได้เสนอแนะว่า การที่จะให้ใครแสดงความคิดเห็นควรถามกันต่อหน้า (Face to Face) ดีกว่าที่จะให้เขาต้องมาอ่านข้อความหรือเขียนข้อความ ซึ่งแสดงว่าทั้งสองคนเห็นว่าการสัมภาษณ์หรือการสอบถาม จะดีกว่าการตอบแบบสอบถามและถ้าใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนด<sup>10</sup>

ดังนั้นสรุปได้ว่า การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของ ลิเคอร์ทซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐานหรือนิเสธ

#### 2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวเกี่ยวกับความคิดเห็นว่ามีมูลเหตุ 2 ประการ คือ

<sup>7</sup>พจนมาตย์ วิชัชยา, "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, หน้า 20.

<sup>8</sup>เรื่องเดียวกัน.

<sup>9</sup>พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก, "ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 14.

<sup>10</sup>สมนารี คุณปลื้ม, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานามีบุคส์ พับลิชชั่นส์ จำกัด, 2543), หน้า 28.

1) ประสบการณ์ที่บุคคล มีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคยอาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง จากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือโดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็น ประสบการณ์ทางอ้อม

2) ระบบค่านิยม และการตัดสินใจค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป<sup>11</sup>

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็นดังนี้ คือ

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัสซึ่งมีต่อความคิดเห็น ไม่ติดต่อบุคคลภายนอก

2) ประสบการณ์โดยตรงจากบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือ ได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความพึงใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3) อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

4) ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5) สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล<sup>12</sup>

ชาลูนชัย เทียนไทย ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันประกอบด้วย

1) การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันกับกลุ่มและสังคมนั้น ๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้โดยตรง

<sup>11</sup>ดิน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538), หน้า 49.

<sup>12</sup>เรื่องเดียวกัน.

3) วัฒนธรรมประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีใด ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตน ไปในทางที่ดี

4) การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

5) สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะว่าจะเป็นสื่อในการสร้างความคิดทั้งด้านบวกและด้านลบได้<sup>13</sup>

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นนั้นมาจากอิทธิพลหลายด้าน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือปัจจัยที่มาจากสื่อมวลชน แต่ทั้งนี้สื่อก็เชื่อว่าจะถูกต้องทุกเรื่อง เราจึงต้องใช้ประสบการณ์หลายด้านมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกมานั้นมีสิ่งชักนำหรือหนุนหลังอยู่ สิ่งนี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีความหมายหรือเป็นรูปธรรม หากแต่เป็นนามธรรมเรียกว่า “แรงจูงใจ” (Motive) ถือว่าพฤติกรรมทุกพฤติกรรมจะต้องมีสิ่งเร้า หากขาดสิ่งเร้าแล้วการแสดงพฤติกรรมใด ๆ ก็ไม่ควรเกิดขึ้น ถือได้ว่าสิ่งเร้าเป็นตัวละครสำคัญหรือองค์ประกอบหนึ่งที่เกิดพฤติกรรมขึ้น<sup>14</sup>

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need State) แล้วทำให้เกิดแรงขับนี้เองทำให้เกิดความตึงเครียด บุคคลจึงต้องดิ้นรนเพื่อหาทางบำบัดความต้องการ

### 2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow' Theory of Human motivation)

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า

<sup>13</sup>ชาญชัย เทียนไทย, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2541), หน้า 10.

<sup>14</sup>โคโซ สวานานนท์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2518), หน้า 33.

จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการคือ<sup>15</sup>

- 1) คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
- 3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที  
มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นตอนนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นอาทิ มนุษย์เราปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และความสามารถคาดหมายได้ (Predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในองค์การความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว

<sup>15</sup>มณฑล รอยตระกูล, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2548, หน้า 14.



(Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อท่าที ขวัญและกำลังใจของพนักงานมากที่สุด

3) ความต้องการทางสังคม (Social belonging need) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่า ก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็นเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะทำให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรการยอมรับตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะได้รับ การชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic need) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self realization or self actualization needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนั้นเป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกรึกคิดแตกต่างกันไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการประเมินผลงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อ การสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล<sup>16</sup>

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์เห็นว่าความต้องการ 5 ประการจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับต่ำสุดไปจนถึงบนสุด มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับต่ำกว่าจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่ง แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

<sup>16</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 20- 23.

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการทั้ง 5 ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ระดับความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและ ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง

2) ระดับความต้องการขั้นสูง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความ ต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการประจักษ์ตน<sup>17</sup>

### 2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอริชเบอร์ก (Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอริชเบอร์ก หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเกือบทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจ<sup>18</sup>

จากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กและคณะ ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของตน และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ผลจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กสามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการคือ

<sup>17</sup>มุกดา ศรีรงค์และคณะ, จิตวิทยาทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า 230.

<sup>18</sup>มณฑล รอยตระกูล, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแก้ว, หน้า 20- 23.

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

## 2) องค์ประกอบด้านสุขอนามัย มีทั้งหมด 11 ประการ คือ

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7) เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อ - สื่อสารในองค์กร

2.9) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้าง ๆ หรืออาจจะเป็นการศึกษาในแต่ละยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน จึงได้คัดเลือกทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เพราะได้กล่าวไว้ครอบคลุมเนื้อหาและมีรายละเอียดชัดเจน

### 2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ ความคาดหวัง ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์

ความพอใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจการใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.2.4 ทฤษฎีการจูงใจของไลเคิร์ต (Likert)

ไลเคิร์ต ใช้วิธีการทำให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยร่วมกับเพื่อนร่วมงานพยายามหาความกระจ่างจากคำถามที่ว่า การบริหารแบบใดจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ ระหว่างการบริหารงานแบบเผด็จการและแบบเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า นักบริหารที่นำเอาวิธีการมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ โดยการให้บุคคลผู้อยู่ในระดับการทำงานที่ต่ำกว่ามาร่วมให้การตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่าเป็นแรงจูงใจที่ดีกว่าและทำให้ได้ผลผลิตหรือการบริการจำนวนมากว่าขึ้นในหน่วยงาน



### 2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ เป็นผู้หนึ่งที่มีแนวคิดสนับสนุนเรื่องการดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นอาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ดีกว่าเดิมหรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การขู่ว่าจะลดตำแหน่งลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวก หรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นนักการบริหารที่ยึดหลักของสกินเนอร์จึงเน้นในเรื่อง การชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การเสริมแรงทางบวกถ้าจะให้มีประสิทธิภาพจริง ๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุด<sup>19</sup>

### 2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence/Relatedness Growth Theory) หรือทฤษฎี E.R.G.

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอทางเลือกของลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ หรือทฤษฎีการลดหย่อนของความต้องการ โดยเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ โดยเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ระดับ คือ

- 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นการนำเอาความต้องการด้านร่างกายและด้านความมั่นคงปลอดภัยในทฤษฎีของ มาสโลว์ มารวมกัน
- 2) ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness Need : R) เป็นการนำเอาความต้องการด้านสังคมและด้านชื่อเสียงเกียรติยศในทฤษฎีของมาสโลว์มารวมกัน
- 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G) เป็นความต้องการระดับสูงซึ่งได้แก่ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิตในทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง<sup>20</sup>

### 2.2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

<sup>19</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

<sup>20</sup>เกียรติศักดิ์ หนูกลาง, “แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีเฉพาะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองนูนนาค จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2544, หน้า 12.

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จ ต้องการงานที่ท้าทายไม่ง่ายหรือยากเกินไป และพยายามพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จะรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว<sup>21</sup>

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ รักใคร่ของบุคคลอื่น พฤติกรรมที่แสดงออกจึงมีเป้าหมายที่การยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะของการแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น

นอกจากนี้แมคเคิลแลนด์ ได้กำหนดพฤติกรรม 6 อย่าง สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ดังนี้

1) พฤติกรรมกล้าเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม : พยายามใช้ความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจที่แน่นอนจะเลือกทำในสิ่งที่ยากแต่เหมาะสมกับความสามารถของตน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จหรือเสี่ยงมากเกินไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอาจจะทำไม่สำเร็จแต่หวังพึ่ง โชค

2) มีความกระตือรือร้น : ขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ไม่ชอบทำงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ โดยตรงทำเป็นกิจวัตรชอบงานที่ต้องใช้สมองขบคิดไม่ซ้ำซากจำเจ ชอบคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้ทำงานสำคัญให้ลุล่วงไป

3) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง : มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพอใจของตนเองมิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ชอบอิสระในการคิดและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4) มีความสามารถในการจัดระบบงาน : มักจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเพื่อมาทำงานร่วมกัน มากกว่าการพิจารณาด้วยคุณสมบัติอื่น และพิจารณาลำดับก่อนหลังในการทำงานได้เป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานหลาย ๆ อย่าง ได้อย่างสำเร็จ

<sup>21</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมพร สุคันธวิช, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), หน้า 19.

5) ความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนงานล่วงหน้า : เป็นผู้ที่วางแผนระยะยาวในการทำงาน และวางแผนอย่างรอบคอบ

6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจะติดตามผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับจากความรู้สึกภายในของมนุษย์เราอันเกิดจากปัจจัยภายนอกมากระทบ มนุษย์เราซึ่งเป็นสัตว์สังคมที่มีหลากหลายอารมณ์และส่วนใหญ่มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการทำงาน ในแต่ละยุคสมัยจะมีผู้พยายามเรียนรู้ ค้นหาสิ่งเร้าที่อยู่ที่อยู่ในใจมนุษย์เรานี้ว่าในกิจกรรมหนึ่งๆนั้นมนุษย์เราต้องการสิ่งใดเป็นสิ่งล่อหรือสนองความต้องการ จึงทำให้เกิดเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ

## 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือการที่บุคคลได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายประเด็น

### 2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมายตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน ดังนี้

ดร.ณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา<sup>22</sup>

<sup>22</sup>ดร.ณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2538), หน้า 115.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒนา ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักจูงใจให้เราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความดี หรือความชั่ว”<sup>23</sup>

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้”<sup>24</sup>

วีรนารถ มานะกิจ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย”<sup>25</sup>

สถิต วงศ์สุวรรณ กล่าวว่า “แรงจูงใจ คือ สภาวะทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางใดทางหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์เพื่อทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้”<sup>26</sup>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล<sup>27</sup>

เอ็ด สารภูมิ กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการณ์กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมาย

<sup>23</sup>ชัยวัฒน์ อัดพัฒนา, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 56.

<sup>24</sup>อุบลรัตน์ เฟิงสถิต, จิตวิทยาการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 171.

<sup>25</sup>วีรนารถ มานะกิจ, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 60.

<sup>26</sup>สถิต วงศ์สุวรรณ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, 2529), หน้า 415.

<sup>27</sup>ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา, 2520), หน้า 150.



หรือรางวัลที่เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คน ไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่จะได้รับรางวัล<sup>28</sup>

นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้น ซึ่งความหมายของการจูงใจ คือ ต้องการให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ<sup>29</sup>

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้นที่ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการตามสิ่งจูงใจที่กระตุ้นเหล่านั้น

### 2.3.2 ความสำคัญของการจูงใจ

สมยศ นาวิกาน ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย<sup>30</sup>

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

<sup>28</sup> เอ็ด สารภูมิ, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา, 2529), หน้า 37.

<sup>29</sup> นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 259.

<sup>30</sup> สมยศ นาวิกาน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2526), หน้า 75.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ซึ่งให้ความสำคัญของการจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ<sup>31</sup>

1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### 2.3.3 ประเภทของแรงจูงใจ

คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ<sup>32</sup>

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบ้างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น นักเรียนต้องการสอบให้ได้ อันนี้เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับบทเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เขามีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

<sup>31</sup>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, การบริหารงานบุคคล, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2534), หน้า 383-385.

<sup>32</sup>คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, อ่างแล้ว, หน้า 117.

1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น มากกว่าปกติ เช่น เด็กนักเรียนสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องบินตกลูก เขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1) เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ซึ่งคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น น้องเห็นพี่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการเรียน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้น ได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจเรียนอย่างเต็มที่

2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีความบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็อาจสามารถจูงใจลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจเรียบร้อยแล้ว เขาก็มักจะหมดแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ เพราะเขาอิ่มท้อง และได้สิ่งที่เขาต้องการแล้ว<sup>33</sup>

<sup>33</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 119.

### 2.3.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) มีการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า (Energizing) แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดัน หรือเร่งเร้าให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม หรือตอบสนอง เช่น การแข่งขัน เร้าให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจกระตุ้นให้อินทรีย์มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม การแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจที่มีความเข้มข้นมาก ๆ จะมีชีวิตชีวา มากกว่าแรงจูงใจที่มีความเข้มข้นน้อย

2) มีการชี้แนวทาง หรือทิศทาง (Directing) แรงจูงใจจะเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลแก่เด็กประพฤติดี “รางวัล” เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้เด็ก ๆ รู้ว่า ควรจะประพฤติตนอย่างไรจึงจะได้รางวัล

อรรถัย ชื่นมนุญย์ กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอินทรีย์ที่เปลี่ยนไป เช่น ความหิว กระจาย ต้องการ ขับถ่าย ความอยาก ความหงุดหงิด ความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับนิสัย วัฒนธรรม ความเคยชิน

3) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอารมณ์ เช่น รัก กลัว โกรธ

4) แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม<sup>34</sup>

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความหิว คนเราต้องการอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำทำให้เรารู้สึกลำคอแห้งผาก เกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตอยู่ได้ก็ต่ออาศัยอุณหภูมิที่เหมาะสม อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย

<sup>34</sup> อรรถัย ชื่นมนุญย์, จิตวิทยาขั้นสูง, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519), หน้า 20.



1.6 ความต้องการการพักผ่อน เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงาน ออกแรงในการทำงาน เราต้องการนอนหลับและพักผ่อน

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน

1.8 ความต้องการขับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับ อาหารและน้ำ

2. แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจาก สภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ แยกออก ได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็น ลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้ มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้<sup>35</sup>

นอกจากนี้ วินัย เพชรช่วย ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านจิตวิทยา ยังได้เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะการสร้างแรงจูงใจไว้ดังนี้

การจูงใจ คือการสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล การศึกษาเรื่องการจูงใจ คือการหาข้อสรุปทั่วไปหรือทฤษฎีเพื่อจะตอบว่า พฤติกรรมที่มีเป้าหมายและทิศทางนั้น “ทำไมจึงเกิดขึ้น” และ “เกิดขึ้นอย่างไร”

และผู้บริหารมักจะพูดถึงปัญหาของแรงจูงใจของพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การขาดความพยายาม การขาดงาน ความเฉื่อยชา การไม่เต็มใจทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา ซึ่งอาจสรุปว่า เป็นเพราะพนักงานขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน แต่พนักงานอาจสรุปว่า เป็นเพราะปัญหาเรื่องแรงจูงใจ คือเขาไม่ยอมใช้ความพยายามหรือความสามารถ ผู้บริหารต้อง พยายามเข้าใจถึงพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล ต้องรับผิดชอบการสร้างและการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่บุคคลจะถูกจูงใจให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น<sup>36</sup>

<sup>35</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อ เสริมกรุงเทพ, 2535), หน้า 185 .

<sup>36</sup>วินัย เพชรช่วย, “การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน”, 1 กันยายน 2547, <<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive03.htm>> (1 September 2009).

จากเนื้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอกหมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

### 2.3.5 ลักษณะของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ

ดร.ณิ พานทองพาลุสุขและสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่แตกต่างกับพฤติกรรมที่ไม่ได้มีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่มาจากแรงจูงใจจะมีลักษณะที่เรียกว่า Homeostatic คือร่างกายจะเกิดความตึงเครียดเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองบางอย่าง ดังนั้น ความตึงเครียดนี้จะขับอินทรีย์ให้เสาะหาทางบำบัดความต้องการนั้น

2) หากลักษณะของแรงจูงใจมีความหนักแน่นเข้มแข็งเท่าไร อินทรีย์ก็จะมีความว่องไวในอันที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่จะสนองตอบแรงจูงใจนั้นมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

3) แรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรมและประสิทธิภาพของอินทรีย์เป็นไปในลักษณะที่มีทางเลือกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากการมีแรงขับ หรือแรงจูงใจทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อเสาะแสวงหาวิธีการลดแรงขับ จนในที่สุดก็จะไปถึงขั้นการบรรลุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของความต้องการ เมื่อสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้สมใจ<sup>37</sup>

สตีต วงศ์สุวรรณค์ ได้กล่าวว่า “การที่จะวัดระดับสูง-ต่ำ ของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลเพื่อนำมาทำนบายการทำงานของคนคนนั้น ๆ มีวิธีวัดทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1) การวัดทางตรง คือ ถามกันตรง ๆ ซึ่งอาจจะใช้การสัมภาษณ์ ให้เขียนรายงาน หรือตอบแบบสอบถาม แต่ต้องระวังการเสแสร้ง บิดเบือนความจริง เพราะตามปกติคนเรามักจะตอบตามที่สังคมยอมรับ ตอบตามความนิยมของสังคม จึงต้องระวังเรื่องการใช้คำถามเพื่อล้วงเอาความจริงให้ได้

2) การวัดทางอ้อม คือ เป็นวิธีการวัดที่ผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบระดับแรงจูงใจจึงได้ผลถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าทางตรง เช่น ให้เล่าเรื่องจากภาพจากแบบ TAT, ให้ต่อคำแล้วให้นักจิตวิทยาวิเคราะห์หาระดับแรงจูงใจ<sup>38</sup>

<sup>37</sup>ดร.ณิ พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, อ่างแล้ว, หน้า 117.

<sup>38</sup>สตีต วงศ์สุวรรณค์, จิตวิทยาสังคม, อ่างแล้ว, หน้า 431.

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้มีพระราชดำรัสพระราชทานในพิธีประดับยศและพระราชทานสัญญาบัตรยศแก่นายตำรวจ วันที่ 28 ตุลาคม 2535 ความตอนหนึ่งว่า “ตำรวจเป็นผู้มีความสำคัญในประเทศเพราะว่าตำรวจทั้งหลายเป็นเจ้าหน้าที่ของบ้านเมืองที่จะเชื่อมโยงเจ้าหน้าที่ทั้งหลาย ทั้งในด้านป้องกันประเทศ ทั้งในด้านสร้างความสงบสุขของประชาชน และความก้าวหน้าของสังคมจึงจะต้องมีความรู้และจะต้องมีปฏิภาณที่จะปฏิบัติให้ทุกฝ่ายสอดคล้องกัน ช่วยกันสร้างความสามัคคี และเมื่อมีเหตุการณ์ใด ๆ ก็จะต้องพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยใช้ความรู้และวิชาการที่แตกต่างคือทุกด้านจะต้องมาใช้อย่างที่เกิดเรื่องตามชายแดน ตำรวจทั้งหลายที่เป็นตำรวจภูธร ชายแดนก็ต้องเสี่ยงอันตราย เพื่อป้องกันเมื่อมีเหตุการณ์ใด ๆ ในด้านอาชญากรรมก็ตาม ในด้านกษัตริย์ราชาก็ตาม ตำรวจอีกเป็นผู้ที่จะต้องไปบรรเทาไปปราบปรามและนอกจากนั้นก็มียานในหน้าที่อื่นๆ แม้แต่การจราจรในท้องถนนตำรวจก็ถือเป็นหน้าที่ ฉะนั้นทุกคนมีความรับผิดชอบสูง แต่ถ้าปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบนี้ได้ดี ก็จะเป็นผู้ที่มีเกียรติแท้ และภูมิใจได้ว่าปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม เพื่อให้ประเทศชาติได้มีความสงบสุข และมีความก้าวหน้ามั่นคงได้อย่างดี ฉะนั้นก็ขอให้ทุก ๆ ท่านพยายาม ตั้งจิตตั้งใจให้มั่นคง ใช้ปัญญาและใช้กำลังทั้งกายทั้งใจให้ครบสมบูรณ์เพื่อที่จะให้งานของชาติ ดำเนินไปโดยดี ทำให้ประเทศชาติเป็นประเทศที่อยู่ได้อย่างมีความสงบและมีเกียรติ “

ตำรวจถือได้ว่าเป็นหน่วยงานแรกในกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับในสังคมปัจจุบันว่ามีอำนาจหน้าที่ของตำรวจนั้นมีขอบเขตกว้างขวางมาก ไม่อาจกำหนดให้ตายตัวลงไปได้ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นเป็นไปตามสถานการณ์โดยใช้หลักการอันสมควรแล้วใช้ดุลยพินิจการดำเนินการตามที่กฎหมายรองรับ ตั้งแต่การตรวจค้นจับกุม การแบ่งอำนาจหน้าที่ของตำรวจนี้แบ่งออกได้เป็น 6 ประการ คือ

1. ตำรวจต้องมีหน้าที่รักษากฎหมาย
2. ต้องมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย
3. มีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนในคดีอาญา
5. มีหน้าที่ให้บริการประชาชน
6. หน้าที่พิเศษอื่น ๆ

นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไทยไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์ของประชาชน

2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำความผิดในทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554) มีความมุ่งหวังให้ข้าราชการตำรวจทุกคน และพนักงานราชการ ในทุกส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างมีแผน เป็นระบบ มีระเบียบ เพื่อที่จะได้พัฒนาตนเอง ครอบครัวยุทธศาสตร์ และระบบงานให้มีความพร้อมสูงสุด ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ

- \* ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- \* ความสงบสุขของสังคมและชุมชน
- \* ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนจาก แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554 สรุปได้ดังนี้-

1. แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว
2. แผนพัฒนาองค์กร – หน่วยงาน
3. แผนพัฒนาระบบงาน เพื่อพัฒนางานให้เป็นระบบที่ถูกต้อง ครอบคลุมการปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน เหมาะสมทันสมัย และมีคุณภาพ รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น

นอกจากการพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว ตลอดจนองค์กร-หน่วยงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว สิ่งที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือ การพัฒนาระบบงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดได้อย่างแท้จริง แผนพัฒนาระบบงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเช่นกัน ที่จะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปกับแผนตำรวจและครอบครัว แผนพัฒนาองค์กร – หน่วยงาน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 156 / 2550 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 กำหนดลักษณะงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้เจ้าพนักงานตำรวจแห่งชาติ กำกับการบริหารราชการสั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในกิจการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไว้ 7 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานบริหาร รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



งานการบริหารงานบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนาองค์กร การบริหารจัดการ การพัฒนา รักษาและควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคคล งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยี การส่งกำลังบำรุงอื่น ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. งานป้องกันอาชญากรรม รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการป้องกันอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อย งาน คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลงานด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กร เครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น

4. งานสืบสวนสอบสวน รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การมีความเห็น การให้ความเห็นชอบหรือเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่ และงานด้านกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งงานลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. งานกิจการพิเศษ รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการถวายนโยบาย การอารักขา การรักษาความปลอดภัย กิจการโครงการพระราชดำริ กิจการต่างประเทศ การตรวจคนเข้าเมือง การบรรเทาสาธารณภัย การบินตำรวจ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. งานความมั่นคง รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการข่าว การต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคง การต่อต้านการก่อการร้าย การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการชุมนุมเรียกร้อง การเลือกตั้ง รวมทั้งงานที่มี

ลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. งานจเรตำรวจ รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการตรวจราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ กวดขันดูแลระเบียบวินัย ข้าราชการ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวน การกระทำผิดวินัยกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่ง ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข ปัญหาในการบริหารงานตำรวจ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎ ข้อกำหนด ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ฯลฯ และควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบการให้ทรัพยากรงบประมาณ ฯลฯ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและคณะกรรมการนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตำรวจยังมีหน้าที่ภารกิจอื่น ๆ อีกมากมาย งานของตำรวจจึงเป็นงานที่ทำการควบคุมสังคม อย่างหนึ่งเพื่อให้การดำรงอยู่ของสังคมมีความสงบสุขปลอดภัยตรงตามความหมายของ คำว่า "ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์" การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงค่อนข้างจะเป็นงานที่ควบคุมให้เป็นไปตาม บรรทัดฐานทางสังคม ควบคุมอาชญากรรม ป้องกันอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติ หรือแม้แต่หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐอีกด้วย

งานตำรวจเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อประชาชนและสังคมโดยส่วนรวมเป็นที่จะบันดาล ความยุติธรรมขั้นต้นให้สังคม ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่มีอำนาจและหน้าที่ในการรักษา ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตลอดจนทำหน้าที่บริการให้กับสังคม ตำรวจเป็นทั้งผู้รับใช้ บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะทั่วไป ตำรวจเป็นผู้ พิทักษ์ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตำรวจเป็นผู้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมืองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย<sup>39</sup>

<sup>39</sup>สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, บทบาทของตำรวจในการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรม ตำรวจ, 2539), หน้า 34-38.

## 2.5 สภาพพื้นที่ศึกษา

สถานีตำรวจภูธรสารภี ตั้งอยู่เลขที่ 46 หมู่ที่ 3 ถนนเชียงใหม่ – ลำพูนตำบล ยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พิกัด เอ็น.เอ 044688 มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 128.36 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 80,288 ไร่ อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากอำเภอเมืองเชียงใหม่ ประมาณ 10 กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบติดต่อกับสถานีตำรวจใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อเขตพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง จังหวัดเชียงใหม่
- ทิศใต้ ” สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดลำพูน
- ทิศตะวันออก ” สถานีตำรวจภูธรสันกำแพง และสถานีตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน
- ทิศตะวันตก ” สถานีตำรวจภูธรหางดง และสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สถานภาพการปกครอง อำเภอสารภี แบ่งการปกครองออกเป็น 12 ตำบล 109 หมู่บ้าน มีเทศบาลตำบล จำนวน 12 แห่ง ดังนี้

1. เทศบาลตำบลยางเนิ้ง
2. เทศบาลตำบลหนองผึ้ง
3. เทศบาลตำบลไชยสถาน
4. เทศบาลตำบลป่าบง
5. เทศบาลตำบลชมพู
6. เทศบาลตำบลสารภี
7. เทศบาลหนองแฝก
8. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากว้าง
9. เทศบาลตำบลสันทราย
10. องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวมุง
11. เทศบาลตำบลคอนแก้ว
12. เทศบาลตำบลท่าวังตาล

ประชากรและสภาพทางเศรษฐกิจ ประชากรในเขตพื้นที่อำเภอสารภี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนลำไยและรับจ้างทั่วไป มีประชากรทั้งหมดประมาณ 78,112 คน เฉลี่ยประชากร 528 คน ต่อตำรวจ 1 คน ในพื้นที่มีโรงงาน วัด สถานศึกษา ดังนี้

วัด		จำนวน	71	แห่ง
สถานศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	8	แห่ง
	ระดับประถมศึกษา	จำนวน	17	แห่ง
โรงงานอุตสาหกรรม	จำพวกที่ 2	จำนวน	16	แห่ง
	จำพวกที่ 3	จำนวน	34	แห่ง

การคมนาคม การคมนาคมของอำเภอสารภี ใช้การคมนาคมทางบกอย่างเดียวเท่านั้น มีถนนสำคัญ 2 สาย คือ

1. ถนนสายเชียงใหม่ – ลำพูน
2. ถนนสายเชียงใหม่ – ลำปาง

สำหรับการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล นั้น มีถนนที่สามารถสัญจรไป มา ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ได้ทุกฤดูกาล

สถานที่ท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอสารภี คือ โบราณสถานเวียงกุมกาม ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 11 บ้านช้างค้ำ ตำบลท่าวังตาล

#### สภาพอาชญากรรม การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

1. การประเมินสถานการณ์ ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่มีความเป็นอยู่แบบกึ่งสังคมเมืองกับสังคมชนบท เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเมืองเชียงใหม่ กับอำเภอเมืองลำพูน ทั้งสองด้านประชากรในพื้นที่ออกไปทำงานในเมืองและอำเภอใกล้เคียงในเวลากลางวันเป็นส่วนมาก ในขณะเดียวกันก็มีประชากรจากแหล่งอื่นเข้ามาทำงานรับจ้าง ประกอบการค้า คดีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ / ชีวิต / ร่างกายและเพศ และคดีเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้เสพ และผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย

2. สาเหตุและปัญหาเนื่องจากพื้นที่มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางเข้าออกโดยง่ายได้หลายเส้นทาง มีหอพัก หมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นมาเป็นจำนวนมากทำให้ประชากรส่วนหนึ่งที่เข้ามาทำงานในตัวเมืองออกมาหาที่พักชานเมืองในเขตรับผิดชอบ ซึ่งมีหลากหลายอาชีพและกลุ่มบุคคล จึงทำให้ยากต่อการควบคุม

3. แนวความคิดในการป้องกันอาชญากรรม แสวงหาความร่วมมือกับประชาชน โดยอาศัยงานชุมชนมวลชนสัมพันธ์ การจัดทำข้อมูลท้องถิ่นบุคคลและสถานที่<sup>40</sup>

<sup>40</sup>สถานีตำรวจภูธรสารภี, สภาพพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรสารภี, (เชียงใหม่ : สถานีตำรวจภูธรสารภี, 2552), หน้า 3-7.



## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไว้หลายท่าน ซึ่งมีลักษณะหน้าที่และสายงานที่แตกต่างกัน พอยกมากล่าวได้ คือ

ณภัทร ทินราช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า “ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 42.82 ปี อายุราชการเฉลี่ย 21.49 ปี อายุราชการชั้นสัญญาบัตรเฉลี่ย 13.83 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาทางรัฐศาสตร์/นิติศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ อาชีพบิดา-มารดา ของผู้ตอบ เมื่อก่อนเข้ารับราชการ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด ส่วนใหญ่มี ยศ ร.ต.อ ดำรงตำแหน่ง รอง สว. เงินเดือนปัจจุบันอยู่ในระดับ 10,001 – 15,000 บาท เป็นส่วนมาก การได้รับความดีความชอบประจำปีมีไม่มากนัก

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ภูมิหลัง กับ ตัวแปร ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยอาศัยค่า Chi – Square และนำมาทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ พบว่า ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ อายุตัวของผู้ตอบ สายงาน วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับ อายุตัว อายุราชการ สายงาน วุฒิการศึกษา และ อาชีพบิดา – มารดา มีความสัมพันธ์กัน”<sup>41</sup>

สายพันธ์ จันทรศัพท์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจมี ดังนี้

ก. ปัจจัยที่มีผลเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้า คือ ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ

ข. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมาก มี 3 ประการ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย การแสดงออก ฯลฯ ความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนและผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน

ค. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลาง มี 5 ประการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมิน การให้ความสำคัญของการประเมินคุณสมบัติส่วนตัว การให้ความสำคัญของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงาน การให้ความสำคัญของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญของการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน

<sup>41</sup>ณภัทร ทินราช, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”, รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, 111 หน้า.

ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าน้อย มี 7 ประการ ได้แก่ ความเที่ยงธรรมในการประเมินของผู้บังคับบัญชา กระบวนการที่ให้อำนาจในการประเมิน ผลของการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ ผลของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนสำหรับการประเมินและปัจจัยด้านผลของการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงานสำหรับการประเมิน”<sup>42</sup>

เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33” ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่การได้รับการยอมรับจากบุคคล สภาพการทำงานและการสามารถป้องกันแก้ไขปัญหาและประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การได้ทำงานที่ท้าทาย”<sup>43</sup>

ดาบตำรวจ สุขสันต์ นาจรูญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีสถานีตำรวจภูธรกรมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า “ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้า การยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก”<sup>44</sup>

ณรงค์ กปิตถัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสันติบาลมีความพึงพอใจเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ 1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ด้าน

<sup>42</sup> สายนันท์ จันทระศัพท์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”, รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2536, 78 หน้า.

<sup>43</sup> เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33”, รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, 81 หน้า.

<sup>44</sup> ดาบตำรวจ สุขสันต์ นาจรูญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรกรมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, ธารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2550, 100 หน้า.

นโยบายของหน่วยงาน 5) ด้านรายได้และสวัสดิการ 6) ด้านสภาพการทำงาน 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ

2. สภาพภูมิหลังของข้าราชการตำรวจสันติบาล อันได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ระดับการศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนภูมิหลังอื่นอันได้แก่ จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ระดับชั้น สายงาน รายได้รวมทั้งครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>45</sup>

พลเทพ เสวตาลัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า “กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชายมีอายุเฉลี่ย 37.97 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาโรงเรียนพลตำรวจ มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 28,601.27 บาท เป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ อายุราชการในสังกัดกองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดเฉลี่ย 8.3 ปี พ.ศ.2543-พ.ศ.2547 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.0 มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับมาก และร้อยละ 51.2 ประสบความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่งระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.9 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับปานกลางมีเพียงร้อยละ 15.3 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากในภาพรวมข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29-4.79 ยกเว้นด้านการควบคุมบังคับบัญชา ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ชั้นยศ สถาบันการศึกษาที่จบ คุณวุฒิทางการศึกษา สำหรับรายได้ของครอบครัว และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะ

<sup>45</sup>ณรงค์ กปิตถัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2543, 89 หน้า.

ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด<sup>46</sup>

พรชัย กายจำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า “ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.16$ ) และปัจจัย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร<sup>47</sup>

จรัญ สุวรรณเวช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ผลของการศึกษาวิจัยพบว่า “ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการในระดับปานกลางระดับต่ำและต่ำมากในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงานกฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงานล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตั้งแต่โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตั้งอยู่บนหลักของระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ผสมผสานกัน<sup>48</sup>

<sup>46</sup> พลเทพ เสวตาลัย, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2548, 112 หน้า.

<sup>47</sup> พรชัย กายจำ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล 9”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม), 2548, 93 หน้า.

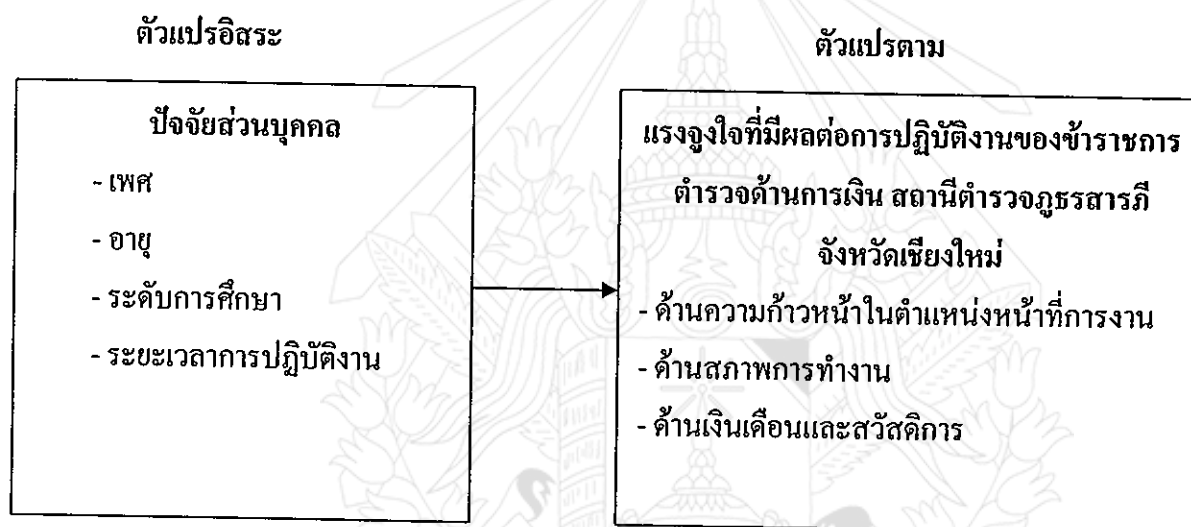
<sup>48</sup> จรัญ สุวรรณเวช, “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2548, 109 หน้า.



สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณาและนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป

## 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอรัชเบอร์ก<sup>49</sup> ผู้วิจัยสรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

<sup>49</sup>มณฑล รอยตระกูล, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแก้ว, หน้า 20 – 23.

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่” มีวิธีดำเนินการการวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 161 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน

#### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 161 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 113 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มแบ่งชั้น ดังนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 113 คน จากข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 161 คน

3.2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสายงานของข้าราชการตำรวจ จำนวน 2 กลุ่ม

3.2.3 แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างออกตามสายงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้น โดยใช้สูตรของ Nagtalon

สูตร 
$$n_1 = n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

กำหนดให้

- $n_1$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับสายงาน
- $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
- $N_1$  = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มตัวอย่าง
- $N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนที่เท่ากันในแต่ละกลุ่มจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ประชากร	การคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
ประทวน	146	$146 \cdot 113 / 161$	102
สัญญาบัตร	15	$15 \cdot 113 / 146$	11
รวม	161		113

หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยให้ข้าราชการชั้นประทวนและสัญญาบัตรทั้งหมด 161 คน ให้มาจับสลากเลข 1 กับ 0 โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในชั้นประทวนที่ได้เลข 1 จำนวน 102 และสัญญาบัตร จำนวน 11 คน จนครบกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดจากสูตรของ Nagtalon

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ “แบบสอบถาม” ที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นมาจากแนวกรอบแนวความคิดที่ตั้งไว้ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะของประชาชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเป็นตัวเลขและความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.21 - 5.00	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความคิดเห็นระดับมาก
2.61 - 3.40	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงกว้างระหว่างระดับเท่ากับ 0.80 ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่องว่างระหว่างระดับ (Range)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์, หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 79.



### 3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาทฤษฎี คำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- นำผลการศึกษาจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

### 3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

- นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา ได้แก่

1. ดร.ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร
2. ดร.ประสิทธิ์ จันทกลาง
3. พันตำรวจเอก มณฑป แสงจำนง

- นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และข้อเสนอแนะกลับมาปรับแก้อีกครั้งหนึ่งแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรแม่ปิง ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9291

- นำแบบสอบถามที่นำมาปรับปรุงเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.5.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังหัวหน้างาน และขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.5.2 ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามผู้ให้ข้อมูล จำนวน 113 คน

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการตำรวจมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปึงจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปึงจัยส่วนบุคคลระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายปึงจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.7.2 ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

3.7.3 หาค่าความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าไคสแคว์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 113 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ สำหรับตอบปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$\chi^2$	แทน	ค่า Chi-square
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

## 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	94.7
หญิง	6	5.3
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 113 คน เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
31-40 ปี	35	31.0
41-50 ปี	52	46.0
51 ปีขึ้นไป	26	23.0
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 113 คน มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	40.7
ปริญญาตรี	55	48.7
สูงกว่าปริญญาตรี	12	10.6
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 113 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	10	8.8
10 ปีขึ้นไป	103	91.2
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 113 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจ ด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.64	0.52	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.45	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.42	0.70	มาก
รวม	3.60	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัด	3.74	0.92	มาก
2.	ท่านเห็นว่าการได้รับพัฒนาความรู้ด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.71	มาก
3.	ท่านเห็นว่าการได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก
4.	ท่านเห็นว่าการได้รับการพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.94	0.95	มาก
5.	ท่านเห็นว่าการได้รับพัฒนาความสามารถ โดยการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.80	0.98	มาก
6.	ท่านเห็นว่าการได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน	3.61	0.80	มาก
7.	ท่านเห็นว่าข้าราชการตำรวจควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.32	0.87	ปานกลาง
8.	ท่านเห็นว่า การได้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	3.50	0.81	มาก
9.	ท่านเห็นว่าระบบการประเมินผลงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน	3.52	0.83	มาก
10.	ท่านเห็นว่า การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.03	0.97	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.64</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การได้รับ

การพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน

ที่	ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการบริการรวดเร็ว มีความยุติธรรม มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.71	0.72	มาก
12.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาดมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	มาก
13.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.59	มาก
14.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความสะดวกในการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.79	0.63	มาก
15.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.58	มาก
16.	ท่านเห็นว่าวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน	3.20	0.95	ปานกลาง
17.	ท่านเห็นว่าฝ่ายการเงินมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างคล่องตัว	3.66	0.77	มาก
	รวม	3.78	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาดมีผลต่อการปฏิบัติงานและรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ที่	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.78	1.05	มาก
19.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนเหมาะสมกับงานค่าครองชีพ	3.04	1.06	ปานกลาง
20.	ท่านเห็นว่าควรมีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม	2.45	1.21	น้อย
21.	ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลมีความรวดเร็ว	3.53	1.04	มาก
22.	ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมีความรวดเร็ว	3.63	0.92	มาก
23.	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการมีความเหมาะสม	3.09	1.07	ปานกลาง
24.	ท่านเห็นว่ารายได้จากเงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.98	มาก
25.	ท่านเห็นว่ารายได้เงินรางวัลประจำปีมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.57	1.06	มาก
26.	ท่านเห็นว่าเงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.88	1.08	มาก
	รวม	3.42	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน

เพศ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ชาย	36 (31.9)	55 (48.7)	16 (14.2)	107 (94.7)
หญิง	3 (2.7)	3 (2.7)	-	6 (5.3)
รวม	39 (34.5)	58 (51.3)	16 (14.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.340, df = 2, Sig = 0.512$$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน

อายุ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
31-40 ปี	7 (6.2)	22 (19.5)	6 (5.3)	35 (31.0)
41-50 ปี	16 (14.2)	29 (25.7)	7 (6.2)	52 (46.0)
51 ปีขึ้นไป	16 (14.2)	7 (6.2)	3 (2.7)	26 (23.0)
รวม	39 (34.5)	58 (51.3)	16 (14.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 12.337, df = 4, Sig. = 0.051$$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ระดับการศึกษา	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21 (18.6)	19 (16.8)	6 (5.3)	46 (40.7)
ปริญญาตรี	11 (9.7)	35 (31.0)	9 (8.0)	55 (48.7)
สูงกว่าปริญญาตรี	7 (6.2)	4 (3.5)	1 (0.9)	12 (10.6)
รวม	39 (34.5)	58 (51.3)	16 (14.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 10.781, df = 4, Sig. = 0.202$$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	2 (1.8)	7 (6.2)	1 (0.9)	10 (8.8)
10 ปีขึ้นไป	37 (32.7)	51 (45.1)	15 (13.3)	103 (91.2)
รวม	39 (34.5)	58 (51.3)	16 (14.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.549, df = 2, Sig. = 0.461$$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เพศ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ชาย	12 (10.6)	16 (14.2)	79 (69.9)	107 (94.7)
หญิง	1 (0.9)	2 (1.8)	3 (2.7)	6 (5.3)
รวม	13 (11.5)	18 (15.9)	82 (72.9)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.796, df = 2, Sig. = 0.407$$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายความว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
31-40 ปี	2 (1.8)	-	33 (29.2)	35 (31.0)
41-50 ปี	8 (7.1)	9 (8.0)	35 (31.0)	52 (46.0)
51 ปีขึ้นไป	3 (2.7)	9 (8.0)	14 (12.4)	26 (23.0)
รวม	13 (11.5)	18 (15.9)	82 (72.6)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 16.766, df = 4, Sig. = 0.213$$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัด เชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับการศึกษา	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (3.5)	10 (8.8)	32 (28.3)	46 (40.7)
ปริญญาตรี	5 (4.4)	5 (4.4)	45 (39.8)	55 (48.7)
สูงกว่าปริญญาตรี	4 (3.5)	2 (2.7)	5 (4.4)	12 (10.6)
รวม	13 (11.5)	18 (15.9)	82 (72.6)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 11.058, df = 4, Sig = 0.062$$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัด เชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	-	-	10 (8.8)	10 (8.8)
10 ปีขึ้นไป	13 (11.5)	18 (15.9)	72 (68.7)	103 (91.2)
รวม	13 (11.5)	18 (15.9)	82 (72.6)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 4.148, df = 2, Sig = 0.126$$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน

เพศ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ชาย	42 (37.2)	56 (49.6)	9 (8.0)	107 (94.7)
หญิง	4 (3.5)	2 (1.8)	-	6 (5.3)
รวม	46 (40.7)	58 (51.3)	9 (8.0)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.953, df = 2, Sig. = 0.377$$

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน หมายความว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน

อายุ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
31-40 ปี	11 (9.7)	21 (18.6)	3 (2.7)	35 (31.0)
41-50 ปี	19 (16.8)	30 (26.5)	3 (2.7)	52 (46.0)
51 ปีขึ้นไป	16 (14.2)	7 (6.2)	3 (2.7)	26 (23.0)
รวม	46 (40.7)	58 (51.3)	9 (8.0)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 8.422, df = 4, Sig. = 0.077$$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน

ระดับการศึกษา	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20 (17.7)	23 (20.4)	3 (2.7)	46 (40.7)
ปริญญาตรี	16 (14.2)	33 (29.2)	6 (5.3)	55 (48.7)
สูงกว่าปริญญาตรี	10 (8.8)	2 (1.8)	-	12 (10.6)
รวม	46 (40.7)	58 (51.3)	9 (8.0)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 12.571, df = 4, Sig. = 0.331$$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	3 (2.7)	7 (6.2)	-	10 (8.8)
10 ปีขึ้นไป	43 (38.1)	51 (45.1)	9 (8.0)	103 (91.2)
รวม	46 (40.7)	58 (51.3)	9 (8.0)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.928, df = 2, Sig = 0.381$$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี  
ผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้าน  
เงินเดือนและสวัสดิการ

เพศ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ชาย	28 (24.8)	47 (41.6)	32 (28.3)	107 (94.7)
หญิง	3 (2.7)	2 (1.8)	1 (0.9)	6 (5.3)
รวม	31 (27.4)	49 (43.4)	33 (29.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 1.644, df = 2, Sig = 0.435$$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายความว่า เพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจนครบาล กิจจังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อายุ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
31-40 ปี	8 (7.1)	18 (15.9)	9 (8.0)	35 (31.0)
41-50 ปี	11 (9.7)	27 (23.9)	14 (12.4)	52 (46.0)
51 ปีขึ้นไป	12 (10.6)	4 (3.5)	10 (8.8)	26 (23.0)
รวม	31 (27.4)	49 (43.4)	33 (29.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 11.435, df = 4, Sig. = 0.628$$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจนครบาล กิจจังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจนครบาล กิจจังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13 (11.5)	23 (20.4)	10 (8.8)	46 (40.7)
ปริญญาตรี	12 (10.6)	24 (21.2)	19 (16.8)	55 (48.7)
สูงกว่าปริญญาตรี	6 (5.3)	2 (1.8)	4 (3.5)	12 (10.6)
รวม	31 (27.4)	49 (43.4)	33 (29.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 6.797, df = 4, Sig = 0.147$$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	3 (2.7)	6 (5.3)	1 (0.9)	10 (8.8)
10 ปีขึ้นไป	28 (24.8)	43 (38.1)	32 (28.3)	103 (91.2)
รวม	31 (27.4)	49 (43.4)	33 (29.2)	113 (100.0)

$$\chi^2 = 2.112, df = 2, Sig = 0.348$$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ  
ข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่**

**ตารางที่ 4.25 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผล  
ต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้าน  
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน**

ปัญหา	ความถี่
- โดยรวมองค์กรตำรวจยังมีการยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่ยังเป็นระบบเครือญาติ เช่น พี่น้อง ญาติพี่น้อง เป็นต้น	56
- การได้รับการพิจารณาในความก้าวหน้าในหน้าที่ยังไม่เป็นไปตามระเบียบยุติธรรมขององค์กรตำรวจ	49
- งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติรับผิดชอบการในหน้าที่และยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ และต้องค้นคว้าด้วยตนเองในการยกระดับในเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	31
แนวทางแก้ไข	ความถี่
- ควรแก้ไขระบบขององค์กรให้ มุ่งเน้นในระบบคุณธรรมยังส่งผลให้มีประสิทธิภาพและความสามารถของข้าราชการตำรวจเป็นสำคัญ	42
- สำนักงานตำรวจแห่งงานควรมี ระเบียบ คำสั่ง กำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและมีเงินประจำตำแหน่งด้วย	36

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัญหาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ โดยรวมองค์กรตำรวจยังมีการยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่ยังเป็นระบบเครือญาติ เช่น พี่น้อง ญาติพี่น้อง เป็นต้น จำนวน 56 คน และรองลงมา คือ การได้รับการพิจารณาในความก้าวหน้าในหน้าที่ยังไม่เป็นไปตามระเบียบยุติธรรมขององค์กรตำรวจจำนวน 49 คน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติรับผิดชอบการในหน้าที่และยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ และต้องค้นคว้าด้วยตนเองในการยกระดับในเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ส่วนแนวทางแก้ไขด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ควรแก้ไขระบบขององค์กรให้ มุ่งเน้นในระบบคุณธรรมยังส่งผลให้มีประสิทธิภาพและความสามารถของข้าราชการตำรวจเป็นสำคัญ จำนวน 42 คน รองลงมา คือ สำนักงานตำรวจแห่งงานควรมี ระเบียบ คำสั่ง กำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและมีเงินประจำตำแหน่งด้วย จำนวน 36 คน

ตารางที่ 4.26 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหา	ความถี่
- ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทำให้ไม่มีแรงจูงใจ สภาพจิตใจ ทำให้ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	78
- ไม่ได้รับการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารในการปฏิบัติงานห้องการเงิน จนทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	69
แนวทางแก้ไข	ความถี่
- ต้องให้ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจและมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม	70
- จัดให้มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมโดยใช้งบของราชการไม่ใช้งบของตนเอง	62

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัญหาด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทำให้ไม่มีแรงจูงใจ สภาพจิตใจ ทำให้ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน จำนวน 78 คน และรองลงมา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสารในการปฏิบัติงานห้องการเงิน จนทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 69 คน ส่วนแนวทางแก้ไขด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ต้องให้ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจและมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม จำนวน 70 คน รองลงมา คือ จัดให้มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมโดยใช้งบของราชการไม่ใช้งบของตนเอง จำนวน 62 คน

ตารางที่ 4.27 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่
- ข้าราชการตำรวจส่วนมากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะที่เงินเดือนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	98
แนวทางแก้ไข	ความถี่
- ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาของบุตรหลานข้าราชการตำรวจ	87

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจส่วนมากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะที่เงินเดือนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 98 คน และ ส่วนแนวทางแก้ไขด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาของบุตรหลานข้าราชการตำรวจ จำนวน 87 คน





## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภีจังหวัดเชียงใหม่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 161 คน และได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเป็นแบ่งชั้นและได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ ค่าไควสแคว์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี

จำนวน 46 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน

### 5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการได้รับพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาดมีผลต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงานตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทางองค์กรไม่ให้ออกโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม

### 5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมและทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการ ตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย พบว่า

ปัญหาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ โดยรวมองค์กรตำรวจยังยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นลักษณะเด็กเส้น และรองลงมา คือ เป็นงานในหน้าที่ที่ไม่มีความก้าวหน้า นอกจากต้องขวนขวายด้วยตนเองในการยกระดับในหน้าที่การงาน

ส่วนแนวทางแก้ไขด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ควรแก้ไขทั้งองค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ในหน่วยงานนำกำหนดตำแหน่ง เข้าหน้าที่การเงินและมีเงินประจำตำแหน่งด้วย

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ไม่ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาไม่มีแรงจูงใจและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และรองลงมา คือ ไม่มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสนับสนุนหรือมีแต่น้อย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นต์

ส่วนแนวทางแก้ไขด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ต้องให้ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจและมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม รองลงมา คือ จัดให้มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อม โดยใช้งบประมาณของราชการไม่ใช่งบของตนเอง

ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เป็นไปตามปกติไม่มีแรงจูงใจ เพราะข้าราชการตำรวจส่วนมากเงินเดือนเต็มเพดานไม่สามารถขยายฐานเงินเดือนได้

ส่วนแนวทางแก้ไขด้านสภาพการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ควรมีการขยายฐานเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น มีการรับส่งบริการลูกหลานไปโรงเรียน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

## 5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่” ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้าน การเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นมีความคิดเห็นว่าการที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ดี โดยเฉพาะเรื่องการได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษาทำให้มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติ ในด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน และในด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี โดยเฉพาะเรื่องเงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจนั้นก็มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เห็นได้ว่า ควรรักษามาตรฐานต่อไปเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่สรุปได้ว่า “ความต้องการของมนุษย์ อาจแบ่งระดับความต้องการได้ 2 ระดับ คือ ระดับความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการที่ตอบสนองได้โดยง่าย ถ้าเทียบกับความต้องการจัดระบบค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการอาจอยู่ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินชดเชย อาหารที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เป็นต้น ส่วนความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการในความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง เทียบได้กับการจัดรูปแบบสวัสดิการในด้านกรนันทนาการ การจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ การให้ทุนการศึกษา การดูงาน การได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในการจะนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป”

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสภาพการทำงานนั้นมีความเหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาด และสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจนั้นว่าสภาพการทำงานที่ดีจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และถ้าสภาพการทำงานที่ไม่ดี โดยในเรื่องห้องพักไม่ถ่ายเท ไม่สะดวก ไม่สะอาดจะทำให้สภาพการทำงานนั้นไม่มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ สมยศ นาวิการ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจคอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้คืออยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย



แต่มีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสวัสดิการ เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานค่าครองชีพ การบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น มีการบริการรับส่งลูกหลาน การเบิกค่าใช้จ่าย ยังไม่เป็นที่น่าพอใจทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในด้านนี้อยู่ในระดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อย และแรงจูงใจในด้านนี้มีผลต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นที่น้อย ซึ่งไม่สอดคล้องแนวคิดของ ดารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทั้งในเรื่องการได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษา การได้รับการพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรม และการได้รับพัฒนาความรู้ด้านการศึกษานั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในเรื่องความก้าวหน้า นอกเหนือนั้นยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัด ทำให้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่ดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยทั่วไปย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเงินเดือนและตำแหน่ง โอกาสทางการศึกษาอบรม และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับประเมินผลงานออกมาในทางที่ดี ทำให้ข้าราชการตำรวจด้านการเงินนั้นต้องการที่จะศึกษาต่อระดับที่สูงกว่าเพื่อให้มีผลต่อการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป เพื่อยกระดับฐานะ เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพันธ์ จันทรศัพท์ ที่สรุปได้ว่า “ปัจจัยที่มีผลเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้า คือ ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ”

ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ปัญหาในเรื่องนี้มีคนให้ความสนใจในเรื่องปัญหานั้นเรื่องใหญ่มาก เพราะโดยรวมองค์กรตำรวจยังยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นลักษณะเด็กเส้น ควรแก้ไขทั้งองค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ว่า



"ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์"

2. ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสภาพการทำงานนั้นมีความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคาร สะอาด และสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า การที่มีห้องทำงานที่สบาย มีอากาศถ่ายเทนั้น จะทำให้ข้าราชการตำรวจด้านการเงินนั้นมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าห้องไม่เป็นสัดส่วน ไม่อากาศถ่ายเท ไม่พร้อมในเรื่องต่างๆ จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจ สุขสันต์ นาจรูญ ที่สรุปได้ว่า "ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้า การยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก"

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ปัญหาในเรื่องนี้มีคนให้ความคิดเห็นว่า มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสนับสนุนหรือมีแต่น้อย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นส์ ต้องหามาเอง ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง ควรที่จะจัดให้มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อม โดยใช้งบของราชการไม่ใช้งบของตนเอง ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์จะขาดมิได้ ได้แก่ ความต้องการด้านสรีระ เช่น น้ำ อากาศ ความต้องการปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเป็นต้น

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่บนความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการได้มากเพียงพอต่อความจำเป็น ทำให้แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับที่สูงได้ แต่ในขณะนี้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ควรที่พัฒนาและ

ส่งเสริมให้ขยายฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในตอนนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลเทพ เสวตาลัย ที่สรุปได้ว่า “ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.0 มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับมาก”

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการบริการรับส่งบุตรเหมาะสม ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนมากเงินเดือนเต็มเพดานไม่สามารถขยายฐานเงินเดือนได้ ควรมีการขยายฐานเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น มีการรับส่งบริการลูกหลานไปโรงเรียน เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสถียร พงษ์หาญยุทธ ที่ว่า เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

#### 5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อธิบายผลได้ว่า เพศ ไม่มีผลสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน เพราะ โดยส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานด้านการเงินคืออยู่แล้ว จึงทำให้มีแรงจูงใจไม่เหมือนกัน แม้จะมีเพศแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ กปิตถัย ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล” ที่ว่า “สภาพภูมิหลังของข้าราชการตำรวจสันติบาล อันได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ระดับการศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

2) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อธิบายผลได้ว่า อายุไม่มีผลสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน เพราะ โดยส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานด้านการเงินคืออยู่แล้ว จึงทำให้มีแรงจูงใจไม่เหมือนกัน แม้จะมีอายุแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทรี ทินราช สรุปได้ว่า “อายุตัวของผู้ตอบสอบถาม วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน

ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับ อายุตัว อายุราชการ สายงาน วุฒิการศึกษา และ อาชีพบิดา – มารดา มีความสัมพันธ์กัน”

3) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน เพราะ โดยส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานด้านการเงินคืออยู่แล้ว จึงทำให้มีแรงจูงใจไม่เหมือนกัน แม้จะมีระดับการศึกษา แตกต่างกันก็ตาม ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลเทพ เสวตาชัย ที่สรุปได้ว่า “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ชั้นยศ สถาบันการศึกษาที่จบ คุณวุฒิทางการศึกษา”

4) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน เพราะ โดยส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการปฏิบัติงานด้านการเงินคืออยู่แล้ว จึงทำให้มีแรงจูงใจ ไม่เหมือนกัน แม้จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ กิตติชัย ที่สรุปได้ว่า “ส่วนภูมิหลังอื่นอันได้แก่ จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ระดับชั้น สายงาน รายได้รวมทั้งครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการค้นพบ (Fact Finding) จากผลการวิจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สำหรับการวางแผน อีกทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชา สถานีตำรวจภูธรสารภี ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสถานีตำรวจในด้านต่าง ๆ จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะ เป็น 2 ระดับ ดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรรักษามาตรฐานต่อไปเพื่อให้ข้าราชการตำรวจด้านการเงินมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี ทำให้ข้าราชการตำรวจด้านการเงินนั้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรรักษาและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป โดยการรักษาสภาพการทำงานนั้นมีความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาด และสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรปรับปรุงและแก้ไขนโยบายพัฒนาด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรรักษาและพัฒนามาตรฐาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ในเรื่องการได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษา การได้รับการพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรม และการได้รับพัฒนาความรู้ด้านการศึกษานั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในเรื่องความก้าวหน้า นอกเหนือนั้นยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้แก่ การได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรรักษาและพัฒนามาตรฐานให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้โอกาสทางการศึกษาอบรม และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดถึงการได้รับประเมินผลงานออกมาในทางที่ดี ทำให้ข้าราชการตำรวจด้านการเงินนั้นต้องการที่จะศึกษาต่อระดับที่สูงกว่าเพื่อให้มีผลต่อการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป เพื่อยกระดับฐานะ เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานีตำรวจภูธร ควรปรับปรุงและพัฒนาการประเมินการเลื่อนขั้นของข้าราชการให้อยู่ในระดับที่มาตรฐานต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้

3) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ใน



ระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจ ควรพัฒนาและรักษามาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป โดยการรักษาสภาพการทำงานนั้นมีความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท สถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาด และสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สถานีตำรวจควร ควรรักษามาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป โดยรักษาสภาพการทำงานให้น่าอยู่และเหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานีตำรวจ ควรปรับปรุงและพัฒนานโยบาย โดยการที่ควรจะต้องให้มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อม โดยใช้งบประมาณของราชการที่ได้รับจัดสรรมาให้ตามสถานีตำรวจภูธรแล้ว

4) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจควร ควรพัฒนาและรักษามาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น โดยรักษามาตรฐานในด้านรายได้จากประจำตำแหน่ง รายได้ และเงินเดือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินประจำตำแหน่งที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานีตำรวจควร ควรรักษามาตรฐานให้มีประสิทธิภาพ โดยรักษามาตรฐานรายได้จากเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานีตำรวจควร ควรปรับปรุงและพัฒนาด้านสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาและส่งเสริมให้ขยายฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจที่มีต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสารภี
- 2) ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสารภี



## บรรณานุกรม

### 1.ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพัฒนา ผู้สดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

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

ชาญชัย เทียนไทย. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

คารณิ พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2538.

เดโช สวานนนท์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2518.

ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน. บทบาทของตำรวจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมตำรวจ, 2539.

ดิน ประชัญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.

มุกดา ศรีรงค์และคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิชั่นส์ จำกัด, 2526.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

วีรนารถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา, 2520.

สถานีตำรวจภูธรสารภี. สภาพพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรสารภี. เชียงใหม่ : สถานีตำรวจภูธรสารภี, 2552.

สถิต วงศ์สุวรรณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, 2529.

สถิต วงศ์สุวรรณค์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, 2529.

สมนารี คุณปลื้ม. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานามีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2543.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2526.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารทฤษฎี. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

อรทัย ชื่นมณุษย์. จิตวิทยาขั้นสูง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.

อัมพร สุคันธวิช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

เอ็ด สารภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา. 2529.

## 2) บทความจากเว็บไซต์

วินัย เพชรช่วย. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน". 1 กันยายน 2547,

<<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive03.htm>> (1 September 2009).

## 3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กานแก้ว เปี่ยมมหกุล. "ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักปลัดเทศบาลตำบลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด". สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

เกียรติศักดิ์ หนูกลาง. "แรงจูงใจในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณีเฉพาะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองบุญนาค จังหวัดนครราชสีมา". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

จรัญ สุวรรณเวช. "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

- ณภัทร ทินราช. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ  
ชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- ณรงค์ กปิตถัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล”. วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- ทิวา บุญดำเนิน. “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล และกรรมการสุขาภิบาล  
ต่อปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ  
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33”. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- พจมา พิชิตปัจจา. “ความพยายามในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- พจมาศย์ วิชัยยา. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง  
จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบล  
แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- พรชัย กายจำ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา  
บัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล 9”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2548.
- พลเทพ เสวตาลัย. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจสังกัดกอง  
บังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- มณฑล รอยตระกูล. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาหนองบัวลำภู  
จังหวัดหนองบัวลำภู”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

สวัสดิ์ นาสมฝัน. “ความคิดเห็นของผู้ต้องขังที่มีต่อการปฏิบัติงานจำเนกลักษณะผู้ต้องขังเรือนจำกลาง  
ขอนแก่น”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัย, 2550.

สายนันท์ จันทร์ศัพท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร :  
กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

สุขสันต์ นางบุญ, คานต์ารวจ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน  
: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.

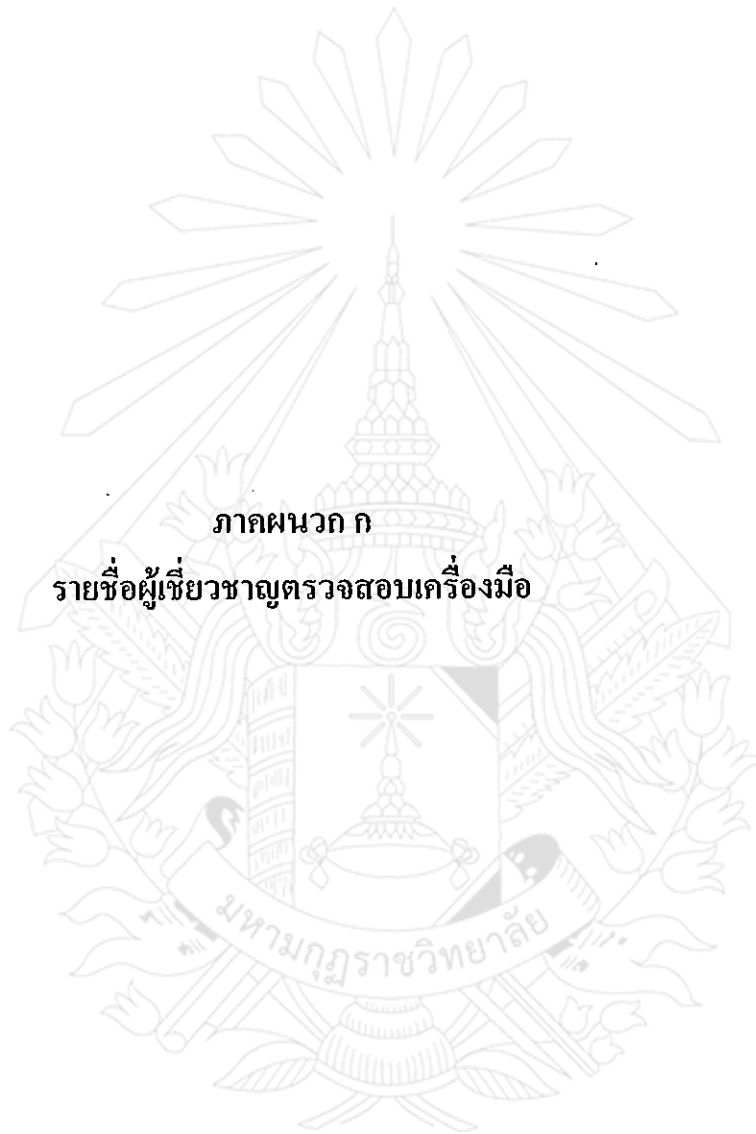




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### 1.ดร.ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร

วุฒิทางการศึกษา  
ตำแหน่ง

B.A, M.A, Ph.D. (รัฐศาสตร์การปกครอง)  
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตล้านนา

### 2. ดร.ประสิทธิ์ จันทกลาง

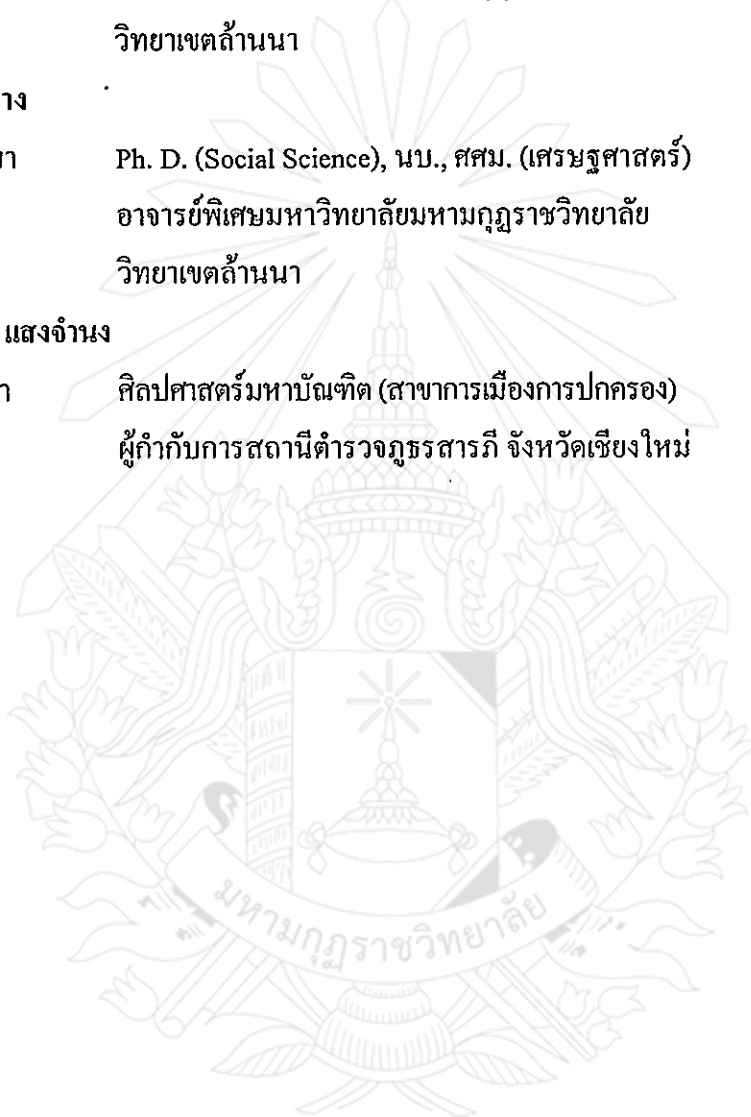
วุฒิทางการศึกษา  
ตำแหน่ง

Ph. D. (Social Science), นบ., ศศม. (เศรษฐศาสตร์)  
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตล้านนา

### 3. พันตำรวจเอก มณฑป แสงจำนง

วุฒิทางการศึกษา  
ตำแหน่ง

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการเมืองการปกครอง)  
ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่: ศธ. 6013(1.9)/365



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง  
 ๓๐๓ จังเจียงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์  
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐  
 โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๓-๐๑๓๕๖ โทรสาร : ๐-๕๓๒๓-๔๗๖๑๑  
 www.mahamakul.ac.th

7 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการศึกษา

เจริญพร ดร.ประสิทธิ์ จันทกลาง

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง ขอรับรองว่า ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลป์  
 เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสศึกษา 511220108 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
 วิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง

นักศึกษานี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์  
 เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี  
 จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษานี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.บุศรา ไพริสุข และ ผศ.อิศรชัย ชัยนแสง อาจารย์ที่  
 ปรึกษา

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือใน  
 ครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะไม่วัดให้แก่ นักศึกษานี้ด้วย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิฑูรคัมภีร์ สุวนเจติ)

เลขานุการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง





ที่ ศธ. 6013(1.9)/372



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา  
 ๓๐๓ ต.เจียงหลวงวพพท. ต.นครป่าสัก อ.เด่นชัย  
 อ.พานอง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๑๒๐๐  
 โทรศัพท์ : ๐-๕๓๑๙-๐๗๙๕ โทรสาร : ๐-๕๓๑๙-๔๙๕๐  
 www.mab.ac.th

7 กันยายน 2552

เรื่อง ขอลงนามออกระเบียบเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร หันตการเอก มงคลป แสงจันทร์ ผกก.สภ.ลำปาง จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า ตามคำร้องของ รัตนภรณ์ คุณคือป มีหน้าที่และรับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่ศึกษา 51220108 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษานี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรตำรวจ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษานี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ คร.มศร. ไพธิสุข และ ผศ.อัครชัย ชัยแสง อาจารย์ที่ปรึกษา

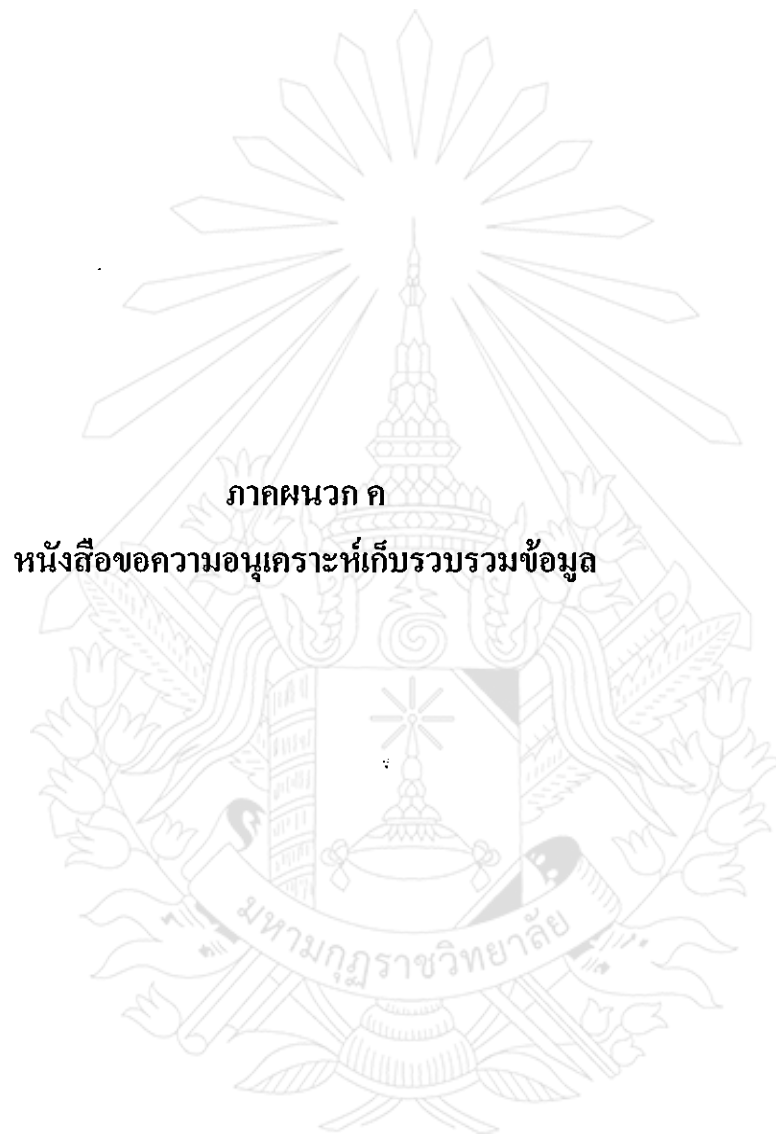
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิฑูรย์ สุ่มณี)

เลขาธิการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6013(1.9)/623



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา  
๑๐๓ วิทยาลัยการปริทัศน์ ถนนพหลโยธิน ตำบลพระสิงห์  
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๐๐  
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๙-๐๖๙๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๒๙-๕๙๖๖  
www.mbu.ac.th

28 กันยายน 2552

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พ.ด.มณฑลป์ แสงจันทร์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ด้วย ตามตำรวจหญิง รัตนภรณ์ คุณเคลือบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ภาควิชาสังคมศาสตร์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี  
ผลต่อข้าราชการตำรวจด้านการเงิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาระดับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศบ.) โดยมี ดร.บุศรา โพธิ์สุข และ ผศ.อัครชัย ชัยแสง เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ ตามตำรวจหญิง รัตนภรณ์ คุณเคลือบ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่ที่ขอ  
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการด้วยตนเอง

จึงเรียนขอขออนุญาต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออัญมณฑล ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิฑฐกิตติ์ สุวณฺเฒี)

เลขานุการศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร

โทร. ๐-๒๕๒๒-๐๖๖๕-๕ ต่อ ๓๔, ๐-๒๓๑๑-๕๓๑๖ โทรสาร. ๐-๒๓๑๑-๕๖๕๒

Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus, 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50300 (Thailand)



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธร  
สารภี จังหวัดเชียงใหม่

### คำชี้แจง

1.แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

2.แบบสอบถามมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

3.คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมโดยไม่กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่าน โปรดตอบแบบสอบถามที่สนะที่เป็นจริง

4.แบบสอบถามที่ท่านตอบครบทุกข้อเท่านั้น จึงจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการวิจัยได้

ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลป์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่



**ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม****คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความหรือช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

- เพศชาย                       เพศหญิง

## 2. อายุ

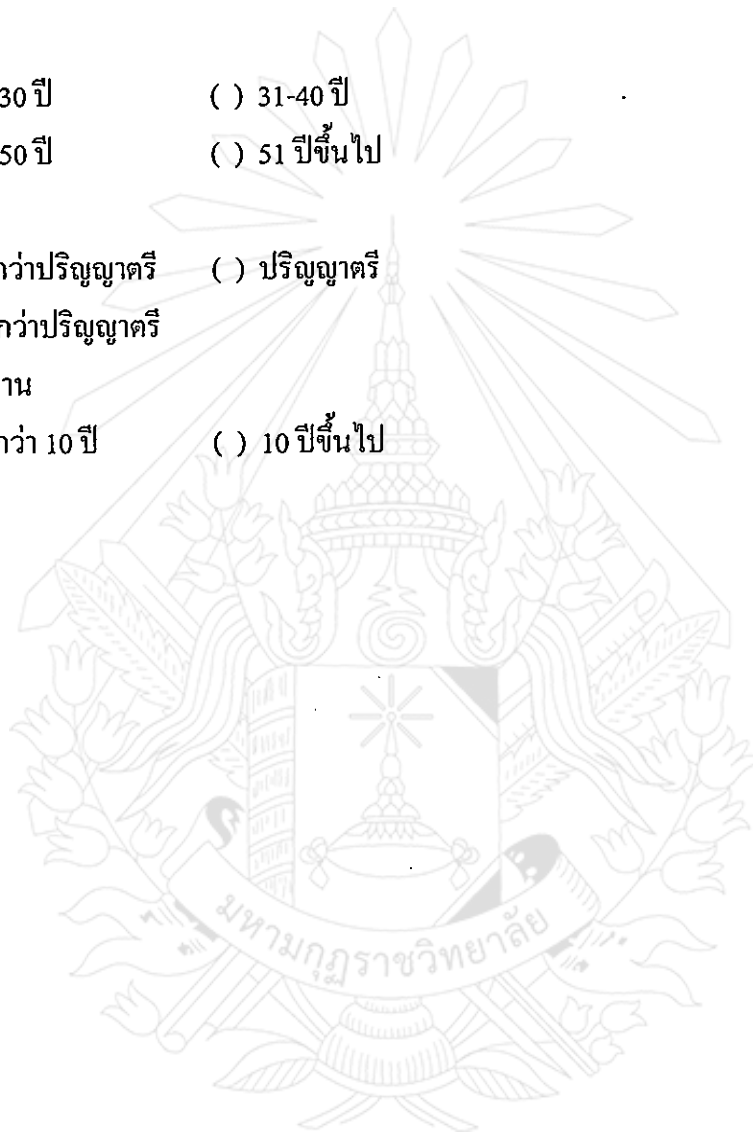
- 18-30 ปี                       31-40 ปี  
 41-50 ปี                       51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี                       ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี                       10 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานี  
ตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>					
1. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัด					
2. ท่านเห็นว่า การได้รับพัฒนาความรู้ด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน					
3. ท่านเห็นว่า การได้รับพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน					
4. ท่านเห็นว่า การได้รับการพัฒนาความรู้ ด้วยการฝึกอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
5. ท่านเห็นว่า การได้รับพัฒนาความสามารถ โดยการดูงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเห็นว่า การได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน					
7. ท่านเห็นว่า ข้าราชการตำรวจควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
8. ท่านเห็นว่า การได้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ					
9. ท่านเห็นว่า ระบบการประเมินผลงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน					
10. ท่านเห็นว่า การได้รับเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
11. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการบริการรวดเร็ว มีความยุติธรรม มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
12. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาด มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
13. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
14. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความสะดวกในการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
15. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
16. ท่านเห็นว่าวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน					
17. ท่านเห็นว่าฝ่ายการเงินมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างคล่องตัว					
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
18. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
19. ท่านเห็นว่าเงินเดือนเหมาะสมกับงานค่าครองชีพ					
20. ท่านเห็นว่าควรมีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม					
21. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีความรวดเร็ว					
22. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร มีความรวดเร็ว					
23. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการมีความเหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. ท่านเห็นว่ารายได้จากเงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
25. ท่านเห็นว่า การได้รับเงินรางวัลประจำปีมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
26. ท่านเห็นว่าเงินประจำตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
ด้านการเงิน สถานีตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

### 3.1 ปัญหา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

ด้านสภาพการทำงาน

.....

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

.....

### 3.2 แนวทางแก้ไข

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

.....

ด้านสภาพการทำงาน

.....

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลาปี



ภาคผนวก จ  
แบบวิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม



## วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |                     |   |
|---------------------|---|
| ให้คะแนน +1 หมายถึง | แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย    |
| ให้คะแนน 0 หมายถึง  | ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| ให้คะแนน -1 หมายถึง | แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย |



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้านการเงิน สถานี  
ตำรวจภูธรสารภี จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามข้อที่	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>				
1. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัด	+1	+1	+1	1
2. ท่านเห็นว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3. ท่านเห็นว่าท่านได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4. ท่านเห็นว่าท่านได้รับการพัฒนาความรู้ด้วยการฝึกอบรมมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
5. ท่านเห็นว่าท่านได้รับการพัฒนาความสามารถ โดยการดูงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
6. ท่านเห็นว่าท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน	+1	+1	+1	1
7. ท่านเห็นว่าข้าราชการตำรวจควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี	+1	+1	+1	1
8. ท่านเห็นว่าท่านได้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	+1	+1	+1	1
9. ท่านเห็นว่าระบบการประเมินผลงานมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน	+1	+1	+1	1
10. ท่านเห็นว่าท่านได้รับเลื่อนขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	+1	+1	+1	1
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>				
11. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการบริการรวดเร็ว มีความยุติธรรม มีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

แบบสอบถามข้อที่	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3	
12. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในตัวอาคารสะอาดมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
13. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานทั้งภายในอาคารมีความสะอาดต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
14. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความสะดวกในการติดต่อประสานงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
15. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงาน มีห้องพักมีอากาศถ่ายเท มีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
16. ท่านเห็นว่าวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการใช้งาน	+1	+1	+1	1
17. ท่านเห็นว่าฝ่ายการเงินมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	1
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>				
18. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
19. ท่านเห็นว่าเงินเดือนเหมาะสมกับงานค่าครองชีพ	+1	+1	+1	1
20. ท่านเห็นว่าควรมีการบริการรถรับส่งบุตรเหมาะสม	+1	+1	+1	1
21. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลมีความรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
22. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดให้มีการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมีความรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
23. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1
24. ท่านเห็นว่ารายได้จากเงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
25. ท่านเห็นว่ากรได้รับเงินรางวัลประจำปีมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
26. ท่านเห็นว่าเงินประจำตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : ดาบตำรวจหญิง รัตนาภรณ์ คุณศิลป์
- วัน เดือน ปีเกิด : 1 มกราคม 2504
- ชาติภูมิ : อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 38 หมู่ 1 บ้านตำหนัก ตำบลคอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
- การศึกษา
- พ.ศ. 2533 : ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป  
วิทยาลัยครูเชียงใหม่
- พ.ศ. 2535 : ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- หน้าที่การงาน
- พ.ศ. 2535-ปัจจุบัน : ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งาน ชุกรการ (การเงิน)  
สถานีตำรวจภูธรสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

