

ประทีป ม่วงเมืองแสน (2556) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี
ตำรวจนครบาลอุดมสุข การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.วิเศษฐ เทพเฉลิม

บทคัดย่อ

การศึกษาองค์การและการจัดการ กรณีศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุขมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับองค์การและการจัดการ กรณีศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุมประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข จำนวน 100 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างตามตารางจำนวน 80 คน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส การศึกษาระยะเวลารับราชการ รายได้ต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Scheffe โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ช่วงละจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละรวม 45.00 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 73.75 รองลงมาเป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 18.75 ด้านระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนใหญ่รับราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมารับราชการมาแล้ว 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.75 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.25

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยขององค์การและการจัดการ กรณีศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องการปกครองในหน่วยงานยึดหลักประชาธิปไตย

รองลงมาคือสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องการได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น แต่แต่ละปีตามผลงานที่ปฏิบัติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนช่วงอายุน้อยกว่า 35 ปี เห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม และ ช่วงอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไปเห็นว่าเรื่องสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ และทุกช่วงอายุมีความเห็นตรงกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสดและสมรส เห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม และผู้ที่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง เห็นว่าสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ และทุกสถานภาพมีความเห็นตรงกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่าสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ และทุกระดับการศึกษามีความเห็นตรงกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่รับราชการน้อยกว่า 5 ปี และรับราชการมาแล้ว 5 – 10 ปี เห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม และผู้ที่รับราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปเห็นว่าสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ และทุกช่วงเวลารับราชการมีความเห็นตรงกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท เห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไปเห็นว่าสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ และทุกช่วงรายได้มีความเห็นตรงกันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ยกเว้นช่วงรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท เห็นว่าสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์การและการจัดการ กรณีศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ

นครรบาลอุดมสุข ในทุก ๆ ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหาร หัวหน้างานสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุขต้องส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจ และผู้ร่วมงานด้วยกัน ในการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไป อย่างฉันทันมิตร เพื่อผลสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานีตำรวจ นครบาลอุดมสุข ต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่สามารถทำงานหรือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะ เป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข ต้องมีนโยบายที่ ชัดเจนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การได้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนการมีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน