

## บทความการวิจัย

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

สุกเวช ชูอาวุธ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศระหว่าง จ.ส.ต.-ด.ต. อายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6/มศ.5 ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ภูมิหลัง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่ง

คงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จะเห็นได้ว่าหากขาดบุคลากร หรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีแล้วแต่กลับจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544 : 3) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักวิธีสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ชี้และผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงานแรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วบุคคลอาจมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป ซึ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะกล่าวได้อย่างยิ่งว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแต่ละบุคคลได้ใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ของบุคคล และยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองตกลงเข้าร่วมโครงการที่มี

ความเสี่ยงสูง การหัวเราะชอบใจ การพักผ่อนหย่อนใจหรือการซึมเศร้าการที่แรงจูงใจ (Motivation) เป็น “พลังจากภายในตัวคนที่กระตุ้นให้คนใช้ความพยายาม (Effort) ยืนหยัด (Persistence) และกำหนดทิศทางเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง” ดังนั้นแรงจูงใจของบุคลากรจึงมีผลต่อผลงานองค์การ และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้จัดการที่จะต้องจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้จัดการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่บุคลากรยืนหยัดในการกระทำในสิ่งนั้นๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

จากเหตุผลและข้อมูลเบื้องต้นที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สถานีดำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา มีภารกิจที่สำคัญมากมายที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ในบางครั้งปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับกำลังพล เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งต้องไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดมา คือ ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมฝูงชน กรณีมีกลุ่มผู้ชุมนุมประท้วง ทำให้ต้องมีการจัดแบ่งกำลังพลไปจำนวนหนึ่ง เป็นผลให้ปริมาณงานและปริมาณคนไม่สัมพันธ์กัน และทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ไม่เพียงพอ มีผลทำให้กำลังพลไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่บ่อยครั้ง ดังนั้น เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ทำอย่างไรจึงจะสามารถรองรับต่องานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสัมฤทธิ์ผลสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล

## การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ค้นคว้าเอกสารจากข้อมูลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสำนักงานตำรวจนครบาล ตลอดจนเอกสารราชการ ทั้งคำสั่งและบันทึกข้อความที่เกี่ยวข้องใน ส่วนข้อมูลกลุ่มประชากรเป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 143 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 222 คน จากวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ตามลำดับ และใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

$e$  คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้ จะกำหนดเท่ากับ  $\pm 0.05$  ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% และจำนวนประชากรที่อยู่ในสถานีดำรงจุกฎธรรมชาติทะเลสาบ จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 222 คน จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{222}{1+222(0.05)^2}$$

$$n = 143 \text{ นาย}$$

การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้จากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ที่คำนวณออกมาได้ คือ 143 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมด้วยหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ส่งให้ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรชามทะเลสาบ จังหวัดนครราชสีมา โดยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง ครบตามจำนวน 143 ชุด โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชัชวาล เรื่อง ประพันธ์, 2541: 345)

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

### การแปลคะแนน

ผู้วิจัยได้แปลผลระดับของการประเมินที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด กำหนดช่วงของการวัดเป็น 5 ระดับเท่าๆ กัน ดังนี้ (ชัชวาล เรื่อง ประพันธ์, 2541: 345)

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการกลุ่มตัวอย่างจะนำมาประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำผลการวิเคราะห์มาสรุปและนำเสนอ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การบรรยายข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2538: 113) โดยใช้สถิติ F-test

$$F = \frac{Ms_b}{Ms_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
	Ms <sub>b</sub>	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	Ms <sub>w</sub>	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศระหว่าง จ.ส.ต. – ด.ต. จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมา ระดับชั้นยศระหว่าง ร.ต.ต. – ร.ต.อ. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ระดับชั้นยศระหว่าง พ.ต.ต. – พ.ต.อ. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ระดับชั้นยศระหว่าง ส.ต.ต. – ส.ต.อ. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา อายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6/มศ.5 จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมา เป็นปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ปวช.-ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และวุฒิสองปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27 อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15 อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.431$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.682$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.163$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.624$ )

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.431$ ) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับ ดังนี้ ขอบข่ายงานมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.846$ ) งานที่ทำทลายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.832$ ) ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.706$ ) เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.272$ ) มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.000$ ) งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ( $\bar{X} = 2.930$ )

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.682$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานได้นาน ( $\bar{X} = 4.119$ ) การเลื่อนตำแหน่งงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ( $\bar{X} = 3.818$ ) ส่งเสริมโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.629$ ) มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ( $\bar{X} = 3.160$ )

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.163$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับดังนี้ ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.308$ ) ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเต็มใจเสมอ ( $\bar{X} = 3.266$ ) เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.098$ ) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.979$ )

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.624$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับดังนี้ มีน้ำใจและความจริงใจให้กัน ( $\bar{X} = 3.713$ ) ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.671$ ) สามารถประสานงานและเข้ากันได้ดี ( $\bar{X} = 3.622$ ) เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.559$ ) พึงพาได้ยามมีปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.552$ )

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้น ด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยในด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 133-135) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน โดยทัศนคติในที่นี้นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพนม และคณะ(2540) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานควรคำนึงถึงเรื่อง ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน (Social Integration) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ หากผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของการให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้องค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีผลงานประจักษ์ต่อประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ชำนาญญา (2554) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเต็มใจเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ ชำนาญญา (2554) ที่ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรทุ่งมหาเมฆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทุกด้านก็ตาม และหากหน่วยงานไม่มีมาตรการ หรือกลยุทธ์ในการปรับระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมาให้อยู่ในระดับนี้ได้ตลอดไป ในอนาคตอาจจะทำให้แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจลดลงจากระดับที่เป็นอยู่ ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานได้ แต่ยังมีประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงานหมุนเวียนกันไป ตามความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานมีความเป็นไปได้ยากและขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรจะปรับปรุงโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ส่งเสริมโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ให้ความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และให้คำปรึกษาแนะนำด้วยความเต็มใจเสมอ ไม่ฟังแต่เสียงร้องเรียนของประชาชนฝ่ายเดียว ซึ่งเรื่องนี้ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรปรับปรุงการพึงพาอาศัยกันยามมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และยอมรับการทำงานของเพื่อนร่วมงานให้มากกว่าเดิม

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานีตำรวจนครบาลอื่นๆ ในเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ เพิ่มเติมเพื่อจะได้วิเคราะห์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความแตกต่างของแต่ละหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ด้านอื่นๆ เช่น ด้านค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการต่างๆ

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานอื่นๆ หรือ กรม กอง อื่นๆ

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ แต่ละกองบัญชาการ กองบังคับการ กองกำกับการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ