

มงคล อึ้งทรงธรรม (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล  
ท่าเรือ การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ปรกรณ์ ปรีชาภรณ์

## บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ ประชากรเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ทั้งหมดจำนวน 150 คน จำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการ Independent Samples t - test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ เป็นชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.34 รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.00 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 52.67 เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 42.00 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.00 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.67 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.33 ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.00

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลท่าเรืออยู่ในระดับน้อยที่สุดคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพสมรส และการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ให้คำปรึกษาเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด ตลอดจนรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ต้องให้ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเรื่องของสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมอบหมายงานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบโดยเฉพาะการสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องส่งเสริมให้สภาพการทำงานปัจจุบันมีบรรยากาศแบบเป็นกันเองสภาพการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องสนับสนุนนโยบายการทำงานในเรื่องการให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ต้องใช้เวลา คำพูดที่สุภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทุกคน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องสนับสนุนนโยบายการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกในทีมงานยอมรับการทำงานซึ่งกันและกัน ด้านรายได้ ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือต้องมีนโยบายการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจน กล่าวคือถ้ามีการทำงานล่วงเวลาข้าราชการตำรวจต้องได้รับค่าตอบแทนเสมอ