

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ค.ต.สยาม เมฆไหว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มีนาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ค.ต.สยาม เมฆไหว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... ศิริรงค์ สอนใจ.....

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

.....  
..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... ศิริรงค์ สอนใจ..... กรรมการ

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

..... Anne Sui..... กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ.2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 12 สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดี  
โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้ความรู้  
คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือไขข้อข้องใจต่าง ๆ จนสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบ  
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน พันตำรวจโทสมเดช ลินศิริ สารวัตร  
งานส่งกำลังบำรุง กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พันตำรวจโทหญิงชัชชลัยย์ ค้วงเอียด  
สารวัตรงานการเงิน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่กรุณาพิจารณาแบบประเมิน  
ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำข้อคำถาม ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา  
ความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม  
ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง จนทำให้งานนิพนธ์นี้ สำเร็จ  
ลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษา จะนำเอาวิชาความรู้ที่ได้จากการศึกษา ไปใช้ให้เกิดประโยชน์  
เกิดคุณค่าต่อสังคม และต่อประเทศชาติ เพื่อเป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเคารพ และตอบแทน  
พระคุณทุกท่าน ที่ให้การแนะนำช่วยเหลือและส่งเสริมจนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จ  
ตามที่ได้ตั้งใจไว้

ด.ต.สยาม เมฆไหว

57930215 : กลุ่มวิชา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ ข้าราชการตำรวจ/ กองกำกับการตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 12

สยาม เมฆไหว: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 (THE WORK MOTIVATION OF POLICE COMMISSIONER IN

BORDER PATROL POLICE SUB-DIVISION 12) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ร.ด. 131 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวนทั้งสิ้น 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในรูปของตารางโดยนำเสนอในรูปของความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ตลอดจนทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อครอบครัว ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57930215: MAJOR: GERNERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GERNERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING/ POLICE OFFICERS/ BORDER PATROL  
POLICE SUB-DIVISION 12

SAYAM MEKWAI: WORK MOTIVATION AMONG POLICE OFFICERS IN  
BORDER PATROL POLICE SUB-DIVISION 12. ADVISOR: CHAKCHAI  
SUEPRASERTSITTHI, Ph.D. 131 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of work motivation among police officers working for Border Patrol Police Sub-Division 12 and to compare the level of work motivation as classified by personal factors. The subjects participating in this study were 273 police officers working for Border Patrol Police Sub-Division 12. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. To test the hypotheses, the tests of t-test and One-way ANOVA were operated. Also, the test of Scheffe was used to test the differences between pairs. The results of this study were as follows:

1. It was shown that the level of work motivation among police officers working for Border Patrol Police Sub-Division 12 was at a high level. When considering each aspect, the one in relation to work achievement was rated the highest, followed by the aspects relating to job security, types of assigned work, responsibility, acceptance and respect, relationship with supervisors, subordinators, and colleagues, work environment and impact on family, job advancement and growth, policies and administration, and monthly salary, respectively.

2. Based on the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of work motivation among the police officers with different age, rank position, and work length at a significant level of 0.05. Finally, statistically significant differences were found in the level of work motivation among the police officers with different educational level, and average monthly salary at a significant level of 0.05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ในการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตในการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ .....	18
ข้อมูลทั่วไปของตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
วิธีการที่ใช้วิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	53

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 .....	60
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ .....	94
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก .....	99
ภาคผนวก ก .....	100
ภาคผนวก ข .....	111
ภาคผนวก ค .....	119
ภาคผนวก ง.....	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	131

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่มาของตัวแปรตาม ..... 26
2	ที่มาของตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก..... 27
3	ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา..... 46
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ..... 51
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ..... 57
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 58
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 58
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ ..... 59
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ..... 59
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวม..... 60
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ..... 61
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ..... 62
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 63
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความรับผิดชอบ..... 64
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ..... 65



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านเงินเดือน .....	66
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน .....	67
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านนโยบายและการบริหาร .....	68
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว .....	69
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความมั่นคงในงาน .....	70
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ .....	71
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ.....	71
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา .....	72
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา .....	73
25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Scheffe .....	73
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 75
28	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Scheffe ..... 75
29	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 76
30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการ ..... 77
31	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการ ..... 77
32	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ..... 78
33	รายละเอียดของกรอบแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ..... 101
34	กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ..... 107

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ โดย มาสโลว์.....	19
3 โครงสร้างการบริหารงาน กองกำลังกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ เช่น ให้การศึกษากับผู้ที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ให้การอารักขานุคคล การตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนต่าง ๆ ตลอดจนปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันภายใต้กฎหมาย อย่างปกติสุข (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547, 2547) นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายอีกหลายประการ เช่น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร อำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิดอาญา อำนาจหน้าที่ตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ อำนาจหน้าที่ตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่โรฐานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวาง การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงนั้น สิ่งที่สำคัญนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย (พิสิฐ กิจขุนทด, 2550, หน้า 1)

เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจดี ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจ ไม่อุทิศตน และทุ่มเทตามที่ควรจะเป็น ผลการปฏิบัติงานก็ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (เกรียงศักดิ์ เผ่าพันธ์, 2553, หน้า 25) จากความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญและศึกษาไว้อย่างมากมาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ในการศึกษาโดย เฮิร์ช เบิร์กได้อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลตามมา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (วรรณชัย นิลบุตร, 2553, หน้า 20-22)

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีพื้นที่ความรับผิดชอบพื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น ต้องใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร (ภาษากัมพูชา) ต้องระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความเสี่ยงกับเรื่องความมั่นคงระหว่างประเทศในเขตชายแดน อีกทั้งยังต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงภัยอันตรายแล้ว ข้าราชการตำรวจ ยังต้องประสบปัญหาหลายประการ เช่น ค่าครองชีพสูงแต่รายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเกียรติภูมิของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลออกไปปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ป้องกันการรุกล้ำอธิปไตยของกองกำลังต่างชาติ รักษาความสงบเรียบร้อยให้ความช่วยเหลือราษฎรไทยในพื้นที่รับผิดชอบ บริเวณแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตลอดจนออกลาดตระเวนสืบสวนหาข่าว ปราบปราม จับกุม กลุ่มผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า กลุ่มผู้ค้ายาเสพติดให้โทษ และกลุ่มผู้ค้าอาวุธสงคราม ซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องเสี่ยงภัยอันตรายอย่างยิ่ง อีกทั้งยังมีปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ยาวนานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ทำให้เกิดภาวะเครียดและburnoutแรงจูงใจในการทำงาน

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เห็นว่าตำรวจมีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง ลักษณะงานยากลำบาก ต้องใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ และเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 แตกต่างกันหรือไม่

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

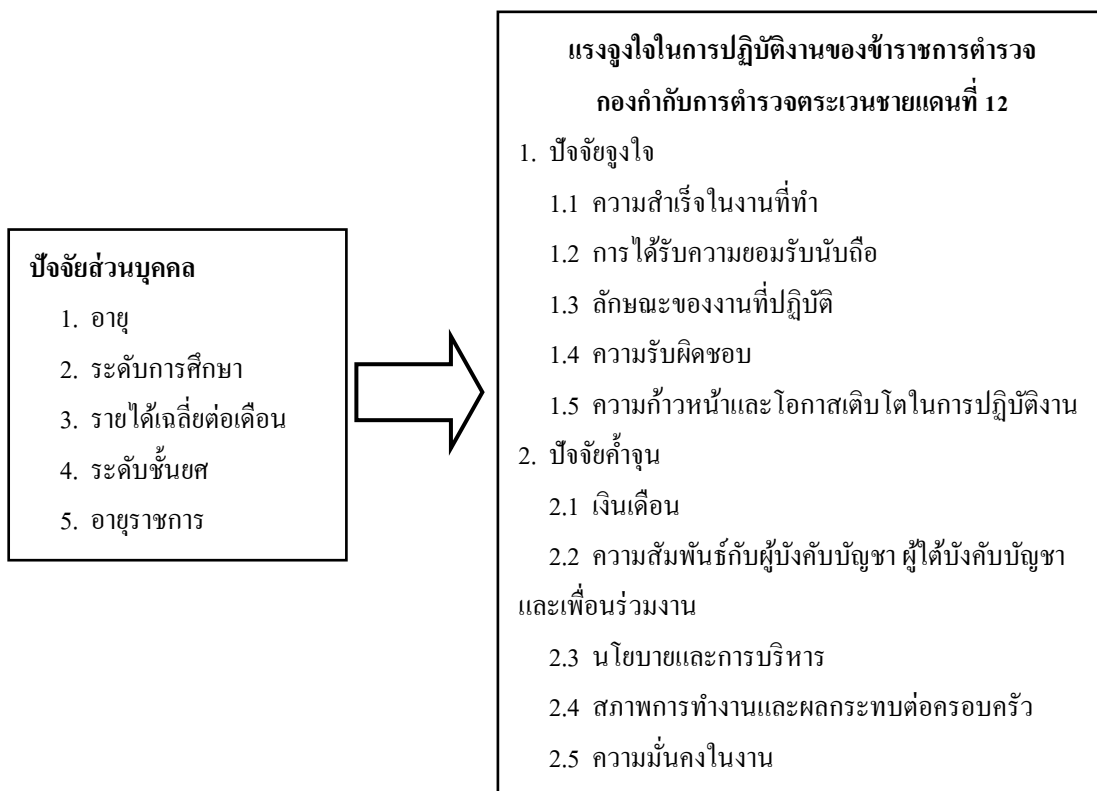
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพื่อใช้ในการการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามโดยบูรณาการทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ให้สูงขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ หน่วยงานอื่น ๆ ได้

## ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้  
สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลกระทบ ต่อครอบครัว และความมั่นคงในงาน

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 857 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จริง (ข้อมูล อัตรากำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2558) ผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2554, หน้า 45) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 273 คน

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 เป็นเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพลังหรือเกิดแรงขับในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเต็มใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแต่ละปัจจัยสามารถให้ความหมายได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำการ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงานได้เสมอ และสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้เสมอ และทำนุรู้ลึกพอใจเมื่องานสำเร็จตามที่หวังไว้



1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป ได้แก่ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และมักแสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจ และรับฟังข้อเสนอ ของท่านในการปฏิบัติงานและมักจะชื่นชมท่านเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทาย ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญ มีความชัดเจนในอำนาจและหน้าที่ มีปริมาณงานที่เหมาะสม สามารถพิจารณา และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ เลื่อนระดับขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชานับสนุนและเปิด โอกาสให้ท่านได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำหน้าที่ ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพ การทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว และ ความมั่นคงในงาน

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับมี ความเหมาะสมและบุคลากรมีความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อรายจ่าย ในครอบครัว เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ การได้รับสวัสดิการอื่นเช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ในการกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน มีการยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งกัน และกัน มีการให้ความสนิทสนมและไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

1.2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตาม เป้าหมายของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

การปรึกษาหารือและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพอใจ  
ในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน

1.2.4 สภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว หมายถึง ความเหมาะสมทาง  
กายภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และความเหมาะสมของสภาพการทำงานกับ  
ความเป็นส่วนตัวและครอบครัว ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีเครื่องมือ  
อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ  
และสามารถใช้งานได้ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย  
และสะอาด มีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว  
และครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคล  
ในครอบครัวอย่างมีความสุข

1.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง  
ในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่  
การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และจะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ

2. อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น  
ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า มัธยมปลาย/ เทียบเท่า อนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า ปริญญาตรี  
และสูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายเดือน  
ก่อนหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แบ่งเป็นต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-15,000 บาท,  
15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท, 20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป

5. ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ระดับชั้น  
ประทวน และระดับชั้นสัญญาบัตร

6. อายุราชการ อายุราชการเต็มปีของผู้ตอบแบบสอบถาม

7. ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 หมายถึง ข้าราชการ  
ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 12” ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 1.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 วิธีการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
  - 2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
  - 2.2 ทฤษฎี REG ของแอลเดอร์เฟอร์
  - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน (ทฤษฎี X, Y)  
ของแมคเกรเกอร์
  - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
  - 2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์
  - 2.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม
3. ข้อมูลทั่วไปของตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
  - 3.1 ประวัติของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
  - 3.2 โครงสร้างการบังคับบัญชา
  - 3.3 บทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
  - 3.4 สถิติการในด้านต่าง ๆ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556, หน้า 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ความต้องการ (Need & Desire) แรงขับ (Drive) สิ่งจูงใจ (Motivation) การกระทำ (Behavior) เป้าหมาย (Goal) เริ่มพฤติกรรมกำหนดทิศทางทำให้เกิดความพึงพอใจ (Provides satisfaction) เกิดเสริมแรงของความต้องการซึ่งก่อให้เกิดความต้องการที่นำไปสู่แรงขับภายใน เพื่อแสดงพฤติกรรมออกมา

ทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554, หน้า 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

มนูญ ชุ่มใจ (2556, หน้า 13) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง อันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้น ที่ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการตามสิ่งจูงใจที่กระตุ้นเหล่านั้น

อรรถพล สีหนาง (2550, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลัง และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้า ภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ และแรงจูงใจในการทำงานคือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล หรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนเอง นั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดง เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์การ

วิเชียร วัฒนะศิริ (2553, หน้า 12-13) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล หรือภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามความต้องการของบุคคล

สมัช พูลเชื้อ (2553, หน้า 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุสู่จุดประสงค์ของตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการของบุคคล ส่งผลให้เกิดแรงขับภายใน (Internal drive) ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตรงตามความต้องการของตนเอง

## 2. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ร่างกายและจิตใจของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ทำให้เกิดพฤติกรรมกำหนดทิศทางทำให้เกิดความพึงพอใจ (Provides saris faction) เกิดแรงเสริมของความต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความต้องการที่นำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) เพื่อแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตรงเป้าหมายขององค์กร การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำโดยก่อให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติกิจกรรมได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งแรงผลักดันนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการตอบสนองความต้องการของตนเอง แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ ในการบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตามผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มนูญ ชุ่มใจ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน

วิเชียร วัฒนะศิริ (2553, หน้า 12-13) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล หรือภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การ การจูงใจเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษา พฤติกรรมและการกระทำ โดยก่อให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตามเป้าหมายขององค์การ

สมัย พูลเชื้อ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุสู่จุดประสงค์ขององค์การ แรงจูงใจเป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน โดยเริ่มต้นจากความประสงค์และปรารถนา ความอยากเป็นเงื่อนไขกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แรงจูงใจก็จะถูกกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสนองตอบ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพลังหรือเกิดแรงขับในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเต็มใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

### 3. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556, หน้า 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ๆ มากระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคลความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่าง ๆ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2544, หน้า 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง

มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั่นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัลหรือสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

มนูญ ชุ่มใจ (2556, หน้า 14-15) ได้ศึกษาถึงประเภทของการจูงใจ และพบว่า การจูงใจนั้นแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยแรงจูงใจภายในนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจในวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เราเกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยแรงจูงใจนี้ไม่คงคนถาวรต่อพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง

ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

วิเชียร วัฒนะศิริ (2553, หน้า 15) ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคลความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิด ความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจบุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบให้เกิดแรงจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่มีสิ่งเร้าหรือได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเช่น เป้าหมาย การคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม

4. ลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ (มนูญ ชุ่มใจ, 2556, หน้า 15)

4.1 มีการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า (Energizing) แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันหรือเร่งเร้าให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม หรือตอบสนอง เช่น การแข่งขัน เร้าให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจกระตุ้นให้อินทรีย์มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม การแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจที่มีความเข้มแข็งมาก ๆ จะมีชีวิตชีวา มากกว่าแรงจูงใจที่มีความเข้มแข็งน้อย



4.2 มีการชี้แนวทางหรือทิศทาง (Directing) แรงจูงใจจะเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม หรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลในการปฏิบัติงาน “รางวัล” เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้บุคคลรู้ว่า ควรจะประพฤติตนอย่างไรจึงจะได้รางวัล

สรุปได้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ มีการกระตุ้นหรือมีสิ่งเร้า ผลักดันหรือเร่งให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลเตรียมพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม และมีการชี้นำหรือมีทิศทางของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เช่น หากปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับรางวัล เป้าหมายจะเป็นทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การได้รับรางวัล เป็นต้น

#### 5. วิธีการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นพพร สุขพัฒน์ (2549, หน้า 15-18) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งของ ฉะนั้น การที่จะวัดระดับแรงจูงใจได้จึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์กร เช่น สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น ดังนั้น วิธีการแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีวิธีสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

5.1 การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติกรได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะโดยอาศัย การร่วมสนทนา หรือสังเกตการณ์จากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออก หรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริงแต่เป็นการแสร้งทำ

5.2 การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับแรงจูงใจของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะทำเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้การบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

5.3 การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีของแรงจูงใจของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก มาทำการสำรวจหรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกัน

ควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีวัตถุประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร แต่วิธีนี้ได้รับความนิยมน้อยกว่าวิธีหนึ่ง

5.4 การเก็บบันทึก (Record keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงาน เกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดแรงจูงใจของงานเพราะการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าที และความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

สรุปได้ว่าการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมของแต่ละองค์กรแต่วิธีที่ได้รับความนิยม ประกอบด้วย 4 วิธีได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถามและการเก็บบันทึกข้อมูล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

#### 6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมัย พูลเชื้อ (2553, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องประกอบไปด้วย

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะประกอบไปด้วยสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

นอกจากนั้น สมัย พูลเชื้อ (2553, หน้า 15-16) ยังได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจะทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือว่าถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน
3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากทำงาน
4. โอกาสการทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น เป็นสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น
6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามเราทุกข์หรือสุข
7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบ ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้
8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป
9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัยอยากรัก และอยากถูกรัก

สุระเดช ไง้วศิริ (2550, หน้า 25-26) ได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้น จะต้องการความปลอดภัยสูงขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง
3. การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในสถาบันซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
4. ค่าจ้าง มีความสำคัญคือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐ
5. ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
6. ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
7. การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดงาน ออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
8. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโงมในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโงมการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นได้ว่าชั่วโงมการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
10. สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่กระทำ ลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และสิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

### 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation)

Maslow (1960) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่และเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงได้ 5 ชั้น ดังนี้

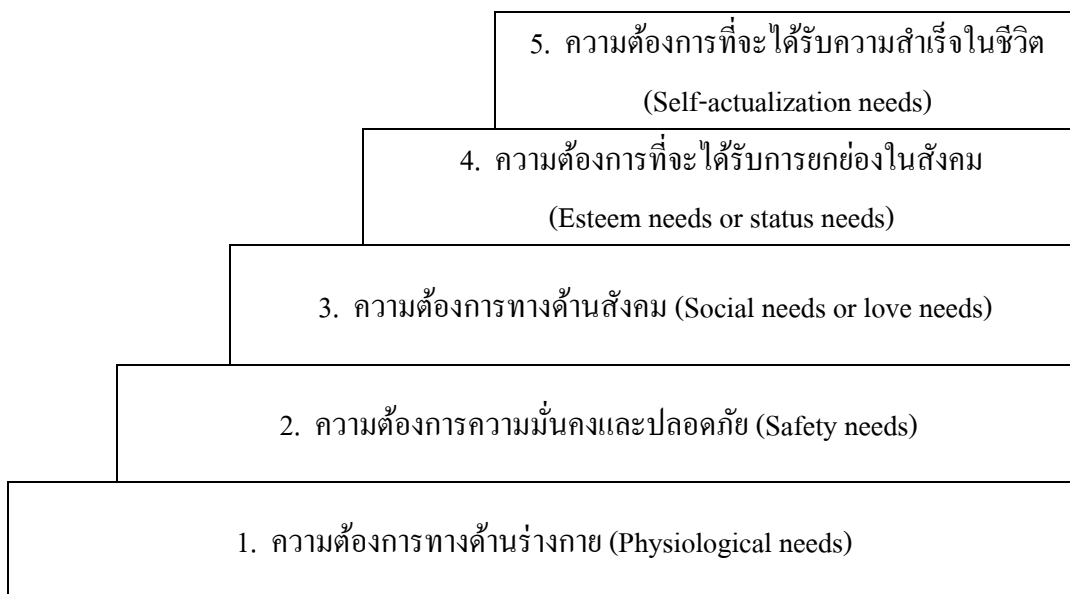
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงานเป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs or love needs) ชั้นนี้เป็นความต้องการที่สูงขึ้น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การให้ผู้อื่นรักใคร่เห็นความสำคัญของตน และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs or status needs) เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ความสามารถ รวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)  
เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเพื่อให้ได้ทุกสิ่งทีปรารถนา เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาส่วนมากมักอยากได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน ดังภาพ



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดย มาสโลว์ (ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา, 2556, หน้า 16-20)

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าจะประกอบไปด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านนั้นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับเกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The progression principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ

จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละคน จะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ

ความต้องการทางร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป เพราะฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องสนองตอบตามลำดับขั้นของความต้อการและเมื่อได้รับการตอบสนองสิ่งที่ตนเองต้องการแล้ว ก็ไม่สามารถจูงใจในสิ่งเหล่านั้นได้อีก ก็ต้องสร้างแรงจูงใจในลำดับขั้นของความต้อการขั้นต่อไป เมื่อประยุกต์กับการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ ผู้มาใช้บริการก็ย่อมมีความต้องการตามลำดับขั้นความต้อการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้อการในลำดับต่อไป

## 2. ทฤษฎี REG ของ Alderfer's

Alderfer's (1992 อ้างถึงใน ทองทิพวรรณ สวัสดิศุฎล, 2554, หน้า 15-16) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ โดยนำพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg มาสร้างรูปแบบการจูงใจใหม่ที่คล้ายคลึงกัน จำแนกความต้อการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้อการความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้อการทางร่างกายในการดำรงชีวิต ด้วยสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น หรือในองค์กรก็เป็นค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาจ้าง เป็นต้น

2. ความต้อการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้อการมีมิตรภาพระหว่างบุคคลในองค์กร หรือความต้อการทุกชนิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์

3. ความต้อการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้อการที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพ และความเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ทำการขยายขอบเขตอำนาจให้กว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในองค์กร

ทฤษฎีจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ กล่าวถึงความต้อการ มีสมมุติฐานที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีของ มาสโลว์ คือ

1. หากความต้อการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้อการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อย ความต้อการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

2. หากความต้อการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้อการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็จะต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

3. หากความต้อการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้อการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

ที่ทำท่ายมากขึ้นได้ ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น จากสมมุติฐานนี้เห็นได้ว่า สองประการแรกคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) ส่วนประการที่สามแตกต่างกัน กล่าวคือ มาสโลว์เน้นการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าเรื่อยไป แต่ทฤษฎีจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory) สามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะย้อนกลับไปหาความต้องการระดับต่ำทันที

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน (ทฤษฎี X, Y) ของแมกเกรเกอร์

McGregor (1960, pp. 33-57) ได้เสนอทฤษฎี X และ Y ขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งที่ตั้งใจทำงาน และไม่ตั้งใจทำงาน

สมมุติฐานของทฤษฎี X มี ดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่ทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะ

ลงโทษ

3. ขอบให้ผู้อื่นแนะนำทางในการทำงาน หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการ

ความปลอดภัย

สมมุติฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องาน มีมากเท่ากับการเล่น

และการพักผ่อน

2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุ

วัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง

3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ

4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับคิดเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบ

เพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. มนุษย์มีความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิด

ริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคนในทางสังคมปัจจุบันนี้ แต่ทุกคนมีโอกาสดแสดง

ความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

แมกเกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่า การจูงใจคนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคน

ในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจ

คนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง



#### 4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 113-115) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกัน บางทีก็เรียกว่า Motivation-maintenance theory และ Dual factor theory ที่มาของทฤษฎีนี้ มาจาก เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others) ได้ศึกษาค้นคว้าเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1959 โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากภาครัฐกิจ และภาคอุตสาหกรรม ที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกจากกัน โดยอิสระอยู่ 2 ประเภท ที่ไม่ขึ้นอยู่กับกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานด้วยการค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน ก็จะหยุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบเมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน พวกเขาจะหยุดถึงงานในทางบวก เฮิร์ซเบิร์ก ได้จำแนกประเภทของสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ประเภทปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

##### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

## 2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) มี 9 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งมีความสามารถเป็นผู้นำทาง วิชาการและ เทคโนโลยีได้

2.6 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.7 สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงาน ไปในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกล จากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

Herzberg (1959) มีความเห็นว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความพึงพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) การขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจออกไปได้ ไม่จำเป็นว่า จะทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาแทนที่ เป็นแต่เพียงทำให้เป็นกลาง คือ ยังยินดีที่จะทำงานต่อไป ตามความคิดเห็นนี้ เป็นความเห็นว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความพึงพอใจ คือ “ไม่มีความพึงพอใจ” (No satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พึงพอใจ คือ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” (No dissatisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัย ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย

ค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสิ่งป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้บุคลากรเบื่องาน และเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน

### 5. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1969, pp. 205-258) ได้ทำการทดลองเพื่อหาทางวัดความต้องการต่าง ๆ ของคน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The mactic appreciation test หรือ เรียกชื่อย่อว่า TAT ใช้วิธีให้คนดูภาพถ่ายแล้วเขียนทัศนคติว่าเขามองเห็นอย่างไรต่อภาพถ่ายนั้น บางทีเรียกว่า โปรเจกทีฟ เทสต์ (Projective test) เดวิด แมคเคลนแลนด์ ได้แบ่งผลการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการทดสอบออกเป็น 3 เรื่อง แต่ละเรื่องจะมีลักษณะตรงกันเกี่ยวกับความต้องการของคน ซึ่งมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: nAef) เป็นความต้องการที่ทำให้บางอย่างให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้จากผลงาน

2. ความต้องการผูกพัน (Needs for affiliation: nAef) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for power: nPower) ได้แก่ ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น การให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่น และการมีหน้าที่รับผิดชอบในบุคคลอื่น

พื้นฐานทฤษฎีแมคเคลนแลนด์ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ชีวิตของบุคคล คนจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีเหตุผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตนและคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงานและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สนองความต้องการทั้งสามด้านของบุคคลได้อย่างเหมาะสม นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีของแมคเคลนแลนด์ว่า ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายความต้องการของคนได้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการ nAch: nAef และ nPower เป็นองค์ประกอบของความต้องการที่มีลักษณะเหมือนกันและคล้าย ๆ กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบุคคลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การยึดถือทฤษฎีเป็นหลักในการปฏิบัติจะให้ประโยชน์กับผู้บริหารมาก และหากความต้องการแต่ละด้านได้รับการตอบสนองอย่างตรงเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 ถ้าความต้องการดังกล่าวได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างจริงจังก็อาจทำให้คนในองค์กรสามารถกำหนดขอบเขตความต้องการของคนในอันที่จะทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้สำเร็จได้

จากผลการศึกษาของเดวิด แมคเคลนแลนด์ สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานจะเกี่ยวกับการกระตุ้นความต้องการ nAch เป็นสำคัญ บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองด้าน nAch สามารถทำงานได้สำเร็จจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและการบริหารจัดการของผู้บริหาร ได้ผลสำเร็จไปด้วย

#### 6. ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม (Vroom's expectancy theory)

Vroom (1964, pp. 112-115) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลว่า บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่เกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของวูร์มนี้ ได้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา วูร์ม ใช้คำว่า วาเลนซ์ (Valance) ในทฤษฎีนี้หมายถึง ความอยากที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ถ้ามีความหมายอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่าของวาเลนซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลที่มีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับความวาเลนซ์จะเป็นศูนย์ วูร์ม เปรียบเทียบว่าการกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้น เป็นกลไกไปสู่ความสำเร็จ

สำหรับความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น วูร์ม เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) วูร์ม ได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตร ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

$$\text{(Motivational force)} = \text{(Valance)} \times \text{(Expectancy)}$$

จากแนวความคิดนี้จะเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งทีคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น การที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคลว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวัง และมีความอยากเฉพาะตน เป็นกลไกแสดงพฤติกรรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถนำทฤษฎีการคาดหวังของวูร์ม ไปวิเคราะห์การทำงานของพนักงานในองค์กรได้

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้ง 6 ทฤษฎี ผู้วิจัยพบว่ามีทฤษฎีที่มีความคล้ายคลึงกัน 3 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี REG ของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการที่เป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ ผู้วิจัยจึงขอสรุปทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี ซึ่งเป็นที่มาของตัวแปรตามที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่มาของตัวแปรตาม

Herzberg: ทฤษฎีสองปัจจัย	Alderfer: ทฤษฎี REG	Maslow: ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ความต้องการ	ความต้องการที่จะได้รับ
1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ	ความเจริญก้าวหน้า	ความสำเร็จในชีวิต
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	(Growth needs)	ความต้องการที่จะได้รับ
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความต้องการความสัมพันธ์	การยกย่องในสังคม
1.4 ความรับผิดชอบ	(Relatedness needs)	ความต้องการทางด้านสังคม
1.5 ความก้าวหน้า		
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการความอยู่รอด	ความต้องการความมั่นคง
2.1 เงินเดือน	(Existence needs)	และปลอดภัยความต้องการ
2.2 โอกาสที่จะได้ก้าวหน้า		ทางด้านร่างกาย
ในอนาคต		
2.3 ความสัมพันธ์กับ		
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา		
และเพื่อนร่วมงาน		
2.4 สถานะทางอาชีพ		
2.5 วิธีการปกครองบังคับ		
บัญชา		
2.6 นโยบายและการบริหาร		
2.7 สภาพเงื่อนไขในการ		
ทำงาน		
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว		
2.9 ความมั่นคงในงาน		

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ  
ของแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก  
มีความละเอียดและชัดเจนมากกว่าทฤษฎีอื่น ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มาสรุป  
และใช้ศึกษาในครั้งนี้ โดยบูรณาการตัวแปรที่มีความหมายใกล้เคียงกันและสามารถรวมกันได้  
มารวมเป็นตัวแปรเดียวกัน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ที่มาของตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก	ตัวแปรที่สามารถรวมกันได้	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
1. ปัจจัยจูงใจ		1. ปัจจัยจูงใจ
1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ	-	1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ
1.2 การได้รับการยอมรับ นับถือ	2.4 สถานะทางอาชีพ	1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-	1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
1.4 ความรับผิดชอบ	-	1.4 ความรับผิดชอบ
1.5 ความก้าวหน้า	2.2 โอกาสที่จะได้ก้าวหน้า ในอนาคต	1.5 ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน		2. ปัจจัยค้ำจุน
2.1 เงินเดือน	-	2.1 เงินเดือน
2.2 โอกาสที่จะได้ก้าวหน้าใน อนาคต	-	-
2.3 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	-	2.2 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2.4 สถานะทางอาชีพ	-	-
2.5 วิธีการปกครองบังคับ บัญชา	-	-
2.6 นโยบายและการบริหาร	2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.3 นโยบายและการบริหาร
2.7 สภาพเงื่อนไข การทำงาน	2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.4 สภาพการทำงานและผลกระทบ ต่อครอบครัว
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	-	-
2.9 ความมั่นคงในงาน	-	2.5 ความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว และ ความมั่นคงในงาน

## ข้อมูลทั่วไปของตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12

### 1. ประวัติของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงในปี พ.ศ. 2488 กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก็ต้องเผชิญหน้ากับภัยคุกคาม จากฝ่ายคอมมิวนิสต์ที่พยายามจะแพร่ขยายอิทธิพลให้ครอบคลุมภูมิภาคแถบนี้ปัญหาความขัดแย้งการต่อสู้กันด้วยกำลังอาวุธจึงปรากฏขึ้นอย่างกว้างขวาง

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบขณะนั้น ทำให้รัฐบาลมีความตระหนักว่าประเทศไทยจำเป็นต้องหามาตรการในการป้องกันและรักษาสถานการณ์บริเวณแนวชายแดน เพื่อป้องกันมิให้ภัยคุกคามต่าง ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ของประเทศไทยได้ การที่จะมอบหมายให้หน่วยทหารที่มีอยู่ในขณะนั้น ปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนก็ขัดต่อสนธิสัญญาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสที่ระบุห้ามมิให้นำกำลังทหารไปวางไว้ ในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวแบ่งเขตชายแดน ไทย-ลาว และกัมพูชา และหากจะพิจารณาใช้กำลังตำรวจธร เข้าปฏิบัติภารกิจดังกล่าวตำรวจธรก็มีภารกิจหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จนไม่มีกำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนได้

ในที่สุด รัฐบาลก็ได้พิจารณาจัดตั้งหน่วยกำลัง “ตำรวจตระเวนชายแดน” ขึ้นในปี พ.ศ. 2494 โดยกำหนดให้หน่วยจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. สามารถทำการรบได้อย่างทหาร
2. สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ
3. สามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2494 โดยมีสำนักงานแห่งแรกตั้งอยู่ที่ถนนเศรษฐศิริ กรุงเทพฯ ภายใต้ชื่อหน่วยว่า “กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 1”

ปี พ.ศ. 2500 มีสถานการณ์ภายในประเทศ เป็นผลให้กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เปลี่ยนชื่อเป็น “ตำรวจภูธรชายแดน” (ภ.ชด.) ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจภูธร

ปี พ.ศ. 2503 กรมตำรวจแบ่งพื้นที่การบังคับบัญชาของหน่วย บข.ภ. และภ.ชด. ให้สอดคล้องกับเขตการบังคับบัญชา จึงเป็นผลให้ กก.ตชด.เขต 1 เปลี่ยนชื่อเป็น “กก.ชด.เขต 2” และได้ย้ายที่ตั้งหน่วยมาประจำที่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้สำนักงานอาคารกองร้อย อส. อำเภออรัญประเทศ เป็นอาคารที่ทำการแห่งแรก โดยมี พ.ต.ท.อุดม รักษ์พลเดช เป็น ผกก.ชด.เขต 2 ท่านแรก

ปี พ.ศ. 2509 ได้ดำเนินการขออนุมัติย้ายสำนักงาน จากกองร้อย อส. อำเภอรัญประเทศ ไปตั้งที่บริเวณหลัก กม.ที่ 4-5 ของ ถนนธนวิถี เลขที่ 204 หมู่ 4 ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว บนที่ดินราชพัสดุ เนื้อที่รวม 1,965 ไร่

ปี พ.ศ. 2510 ได้รับงบประมาณจากกรมตำรวจมาดำเนินการก่อสร้างอาคารที่ทำการแห่งใหม่แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2510 โดยมี พ.ต.ท.อรัญ สมบูรณ์สุข เป็น ผกก.ชด.เขต 2

ปี พ.ศ. 2511 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินมาประกอบพิธีเปิดอาคารที่ทำการ กก.ชด.เขต 2 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2511

ปี พ.ศ. 2515 มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2515 จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บข.ตชด.) เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ มีผลให้ กก.ชด.เขต 2 เปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น “กก.ตชด.เขต 2”

ปี พ.ศ. 2526 พ.ต.อ.ทองอุณห์ เจริญสม ผกก.ตชด.เขต 2 ได้ขออนุมัติย้ายที่ทำการของหน่วยไปตั้งที่ บ้านทุ่งนางาม (หัวหนอง) อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ได้รับพระราชทานนามหน่วยว่า “ค่ายเจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)”

พระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธีเปิดป้ายชื่อค่ายและเปิดอนุสาวรีย์เจ้าพระยาบดินทรเดชา ในวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ. 2529 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2529 แบ่งส่วนราชการในสังกัด บข.ตชด. เป็นผลให้ กก.ตชด.เขต 2 หมดสภาพไป และเกิดหน่วยงานขึ้นใหม่ 2 หน่วย ตั้งแต่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2529 ดังนี้

1. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 ตั้งอยู่ที่ค่ายเจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี (กก.ตชด.เขต 2 เดิม)

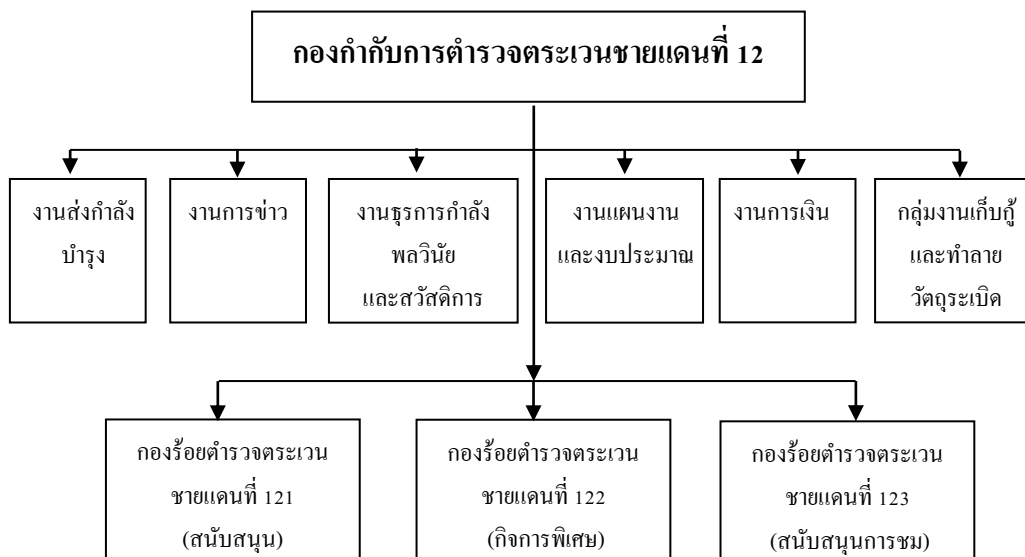
2. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ตั้งอยู่ที่ อำเภอรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี (ปัจจุบัน จังหวัดสระแก้ว) ซึ่งเป็นที่ตั้งเดิมของ กก.ตชด.เขต 2 ก่อนย้ายไปตั้งที่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ปี พ.ศ. 2533 ได้รับพระราชทานชื่อหน่วยว่า “ค่ายเจ้าพระยาราชสุภาวดี” (สิงห์ สิงหเสนี และได้รับพระมหากรุณาธิคุณ จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ เสด็จพระราชดำเนินมาเป็นองค์ประธานประกอบพิธีเปิดป้ายชื่อค่าย และอนุสาวรีย์เจ้าพระยาราชสุภาวดี เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2533



## 2. โครงสร้างการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีโครงสร้างการบังคับบัญชา ดังนี้



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงาน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
(กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12, 2558 ข)

## 3. บทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) พ.ศ. 2552 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้ระบุบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ดังนี้

1. งานส่งกำลังบำรุง เป็นลักษณะงานอย่างหนึ่งที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติของหน่วยดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นลักษณะของการสนับสนุนการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยให้แผน/ คำสั่งปฏิบัติการสามารถปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

งานส่งกำลังบำรุงมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัสดุ จัดทำแผนงาน โครงการจัดพัสดุ ควบคุมการใช้พัสดุ โดยกำหนดหน้าที่ออกเป็น 5 งาน ดังนี้

### 1.1 งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ

การบริหารงานสวัสดิการ มาตรการประหยัดด้านบริการสนับสนุนทางบก/ ทางอากาศ ให้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสนาม แจกจ่ายตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการดำเนินการจำหน่ายสิ่งของหลวงทุกชนิด ทุกประเภทที่มีใช้ในราชการ

1.2 งานพลาสติก มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการซื้อพัสดุใช้ในสำนักงานกรณีต่าง ๆ ตลอดทั้งวัสดุเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ที่จำเป็นและดำเนินการในเรื่องการจ้างซ่อมบำรุงทรัพย์สิน เครื่องมือ เครื่องใช้ของทางราชการ โดยใช้งบประมาณตลอดทั้งการควบคุมพัสดุที่ได้รับ

1.3 งานยุทธโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และการซ่อมแซม ประกอบด้วย งานที่ดิน งานสิ่งปลูกสร้าง

1.4 งานสรรพาวุธ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของหลวงประเภทศาสตราภัณฑ์ และส่วนประกอบกำหนดความต้องการควบคุมการแจกจ่ายและการซ่อมบำรุง พัสดุประเภท สป.5 คือ อาวุธ กระสุน วัตถุระเบิด และเครื่องประกอบ

1.5 งานครุภัณฑ์/ พลาภัณฑ์ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมทรัพย์สินของหน่วยที่เป็นครุภัณฑ์โดยสภาพตามที่กำหนดไว้ตามบัญชีจำแนกประเภทครุภัณฑ์

2. งานการข่าว มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นฝ่ายอำนวยการด้านการข่าว การผลิตข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และแผนที่ปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัด แบ่งหน้าที่ออกเป็น 4 หมวดงาน ดังนี้

2.1 หมวดงานธุรการและแผนที่ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งมอบหมาย การปกครอง บังคับบัญชาในหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล ความประพฤติและระเบียบวินัย กำหนดระเบียบปฏิบัติประจำให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยถือปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด จัดทำทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่งานการข่าว ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดภายในสำนักงาน จัดทำทะเบียนรับ-ส่งเอกสาร รวมทั้ง เอกสารลับของหน่วย และงานธุรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 หมวดงานข่าวกรองเกี่ยวกับความมั่นคง มีหน้าที่ผลิตข่าวกรองเกี่ยวกับ ความมั่นคง การก่อการร้ายสากล และสถานการณ์โลก จัดทำสรุป วิเคราะห์ประมาณการข่าวกรอง ในภาพรวมของทุกสถานการณ์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกำลัง การประกอบกำลัง การวางกำลัง การฝึก ยุทธวิธี การส่งกำลังบำรุง และประสิทธิภาพในการรบ ตลอดจนจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ข้าศึกหรือฝ่ายตรงข้าม เพื่อจัดทำทำเนียบกำลังรบ และการปฏิบัติการข่าวและการจัดหาแหล่งข่าว หรือสายลับด้านความมั่นคง

2.3 หมวดงานข่าวกรองเกี่ยวกับอาชญากรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับผลิตข่าวกรองเกี่ยวกับ อาชญากรรมสำคัญที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงตามแนวชายแดน อาชญากรรมข้ามชาติ จัดทำสรุป วิเคราะห์ ประมาณการข่าวกรองอาชญากรรมในภาพรวมทุกสถานการณ์ และการปฏิบัติการข่าว การจัดหาแหล่งข่าว และสายลับด้านอาชญากรรมสำคัญที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

2.4 หมวดงานการต่อต้านข่าวกรอง มีหน้าที่รวบรวมผลการซักถาม กำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัย การต่อต้านข่าวกรองในเชิงรุก ดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสารที่อำนาจประโยชน์ให้เป็นข่าวกรอง จัดทำสถิติผู้ถูกจับกุม ผู้กลับใจมอบตัว และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว

3. งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการกำลังพล และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในสังกัด ได้แก่ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตำรวจ ทั้งข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรให้บรรจุจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ การลา ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติประจำ ระเบียบการปฏิบัติเมื่อมีข้าราชการประจำเสียชีวิต การขอรับบำเหน็จบำนาญ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. งานแผนงานและงบประมาณ ถือเป็นฝ่ายอำนวยการกับการจัดการยุทธการฝึกศึกษาอบรมของข้าราชการตำรวจในสังกัด ปฏิบัติงานในด้านการอำนวยการ ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานหน่วยในสังกัดให้ปฏิบัติงานไปตามแผนงานและนโยบายของกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 และของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้วยการสนับสนุนตลอดถึงการอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัด ได้ปฏิบัติให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความคล่องตัว รวดเร็ว สมความมุ่งหมายของหน่วยเหนือ

5. งานการเงิน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบด้านการเงินของ กก.ตชด.12 มีภารกิจในการเบิกจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด.12 ตรวจสอบการเงินการบัญชีตามกองร้อย, มว.ตชด.ม ชฝต. ที่ขึ้นตรงต่อ กก.ตชด.12 วางระเบียบการกำหนดมาตรการ การเงิน การบัญชีให้รัดกุม ป้องกัน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และตรวจสอบเรื่องราวที่มีการทุจริตเกี่ยวกับการเงินเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชา พัฒนาให้เจ้าหน้าที่การเงิน การบัญชี ระดับ กก.๑, กองร้อย, มว.ตชด. และชุด ชฝต. ให้มีความรู้ความสามารถด้วยการศึกษาอบรม ทบทวนหลักสูตรการเงิน การบัญชี อยู่เสมอ และทำหน้าที่ในการประสานการปฏิบัติ งานการเงินการบัญชี กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน

6. กลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด มีหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบ เก็บกู้ และทำลายวัตถุระเบิด แผนงาน ถวายความปลอดภัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถและพระบรมวงศานุวงศ์ หรือผู้แทนพระองค์ แผนงานป้องกันและปราบปรามการลักลอบค้าอาวุธปืนเถื่อน อาวุธสงครามและวัตถุระเบิด และให้การสนับสนุนหน่วยราชการต่าง ๆ

7. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 121 (สนับสนุน) มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก และเป็นกองร้อยสนับสนุน ในการปฏิบัติการกิจของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 นอกจากนี้ยังต้องปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัดให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนคำสั่ง โดยเคร่งครัด ซึ่งงานในหน้าที่เกี่ยวกับ งานด้านการสื่อสาร ขนส่ง พยาบาล และการรักษาความปลอดภัย

8. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 122 (กิจการพิเศษ) มีการจัดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนผู้บังคับบัญชาควบคุมและอำนวยความสะดวก และส่วนงานปฏิบัติและให้การสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ

8.1 ส่วนผู้บังคับบัญชาควบคุมและอำนวยความสะดวก แบ่งออกเป็น 6 งาน คือ

8.1.1 งานธุรการกำลังพลและวินัย มีหน้าที่รับส่งวิทยุ หนังสือ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิ์ที่ควรได้ของข้าราชการตำรวจในสังกัด จัดบันทึกและจัดทำบันทึกการประชุมประจำเดือน และเก็บรวบรวมรายงานการประชุมของหน่วยงาน เป็นต้น

8.1.2 งานแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่จัดทำรายงานเกี่ยวกับมาตรการการควบคุมภายใน การจัดทำแผนยุทธการ แผนกำลังพลและแผนงบประมาณและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานและงบประมาณ

8.1.3 งานส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ทำบัญชีควบคุมสิ่งของหลวงในความรับผิดชอบ ให้มีครบถ้วนตามบัญชีคุมและรายงานบัญชีสิ่งของหลวงในความรับผิดชอบ ทำเบิก-จ่ายครุภัณฑ์ สำนักงาน, พลาภัณฑ์, วัสดุสำนักงาน, งานบ้านงานครัว ได้ตอบข่าววิทยุ และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานส่งกำลังบำรุง

8.1.4 งานการข่าว มีหน้าที่ได้ตอบข่าววิทยุและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการข่าว

8.1.5 งานการเงิน มีหน้าที่ควบคุมและจัดทำบัญชีเงินเดือน ค่าใช้จ่ายของข้าราชการตำรวจในสังกัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน

8.1.6 งานกิจการพลเรือน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานลูกเสือชาวบ้าน งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยและงานบรรเทาภัยโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริงานบริการด้านการศึกษา เป็นต้น

8.2 ส่วนงานปฏิบัติและให้การสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

8.2.1 หมวดปฏิบัติการจิตวิทยา มีหน้าที่รายงานยอดกำลังพล ว.1, ว.4 ส่งให้เจ้าหน้าที่กำลังพล ได้ตอบข่าวสารเกี่ยวกับหมวดปฏิบัติการจิตวิทยา แจงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการตำรวจในหมวดปฏิบัติการจิตวิทยารับทราบ เป็นต้น

8.2.2 หมวดพัฒนาการ มีหน้าที่รายงานยอดกำลังพล โต้ตอบข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับหมวดพัฒนาการ แจกข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตรวจสอบสมุดลงเวลาทำงานเสนอผู้บังคับบัญชาพัฒนาพื้นที่ตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ เป็นต้น

8.2.3 หมวดครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ไม่ว่าจะเป็นงานการบริหารบุคลากร งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเงิน และพัสดุ การปฏิบัติงานประจำวัน เป็นต้น

9. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 123 (สนับสนุนการรบ) มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางด้านการรบ และภารกิจต่าง ๆ ให้กับกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และหน่วยขึ้นตรง พร้อมทั้งหน่วยใกล้เคียงเมื่อมีการร้องขอ ตามคำสั่งกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

#### 4. สวัสดิการในด้านต่าง ๆ

ตามระเบียบปฏิบัติประจำ พ.ศ. 2552 ของกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 (2558 ก, หน้า 41-45) ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดไว้ 7 สวัสดิการ ดังนี้

1. สิทธิต่าง ๆ ในกรณีข้าราชการตำรวจในสังกัดถึงแก่กรรมและบาดเจ็บ ทั้งการเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่และเสียชีวิตธรรมดา การบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่และบาดเจ็บธรรมดา

2. สวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีการจัดสวัสดิการร้านค้าเครื่องอุปโภค บริโภค มาจำหน่ายให้กับครอบครัวข้าราชการตำรวจ จัดร้านค้าสวัสดิการร้านอาหาร ดำเนินการโครงการจัดหาอาวุธปืน โครงการต่าง ๆ และ ดำเนินโครงการจัดหา จยย.โครงการต่าง ๆ

3. ทุนการศึกษา มีการดำเนินการขอทุนการศึกษาให้กับบุตรข้าราชการตำรวจประจำปี การศึกษา จาก ทุนสมาคมแม่บ้านตำรวจ ทุนมูลนิธิ สมาคม บุคคลต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุน เช่น ทุนมูลนิธิ มส.ตชด.สว. ทุนสมาคมศิษย์เก่าเซนต์คาเบรียล เป็นต้น

4. การจัดการกองทุนมูลนิธิต่าง ๆ เช่น มูลนิธิเจ้าพระยาสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) กองทุนเจ้าพระยาราชสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) กองทุนท่านหญิงศิริมาบังอร-สถาพร เจริญสุวรรณ เป็นต้น โดยฝ่ายสวัสดิการจะจัดการขอเงินมูลนิธิสงเคราะห์ และเงินอื่น ๆ ให้แก่ครอบครัวหรือตำรวจที่บาดเจ็บและเสียชีวิต

5. ดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ตร.ทั้งประเภทสามัญและประเภทสมทบ

6. การจัดสวัสดิการเงินกู้ มีการดำเนินการเงินกู้ยืมกลางอุดหนุน ตร. เงินกู้ สข. ประจำทุกเดือน และมีเงินกู้ฉุกเฉิน ให้ข้าราชการตำรวจได้กู้เงิน

7. การจัดสวัสดิการบ้านพัก มีการดำเนินการขออนุมัติเข้าพักบ้านพักสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อความสะดวกในการอยู่อาศัย

ซึ่งในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ จะมีหมวดงานสวัสดิการ รับผิดชอบดูแล ดังนี้

1. จัดผลประโยชน์ รายได้ทางหนึ่งทางใดเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนแก่ส่วนรวม
2. จัดการเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้า
3. ทำการช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในกรณีริบคว้น และทำหน้าที่ในการบริหาร

เป็นส่วนรวม

4. จัดการเรื่องหนี้สิน ร้องเรียนของข้าราชการตำรวจในสังกัด
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาภายในหน่วย
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเพลิงศพ และเครื่องขมาศพข้าราชการตำรวจ

ซึ่งเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

7. จัดการสงเคราะห์ครอบครัวตำรวจที่เสียชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีความเดือดร้อนโดยจัดหางาน ให้ทำความความเหมาะสมแก่สภาพ
8. จัดการอุปการะช่วยเหลือ ข้าราชการตำรวจผ่านศึกและครอบครัว
9. จัดการอุปการะช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่ประสบกับภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุ
10. ดำเนินการในเรื่องเยี่ยมเยียนตำรวจ ซึ่งเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
11. จัดการขอเงินมูลนิธิสงเคราะห์ และเงินอื่น ๆ ให้แก่ครอบครัวหรือตำรวจที่บาดเจ็บและเสียชีวิต

12. ทำหนังสือโต้ตอบ และบริการเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ต่าง ๆ

13. จัดการเกี่ยวกับฉาปนกิจศพของข้าราชการตำรวจที่ถึงแก่กรรม รวมทั้งการเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

14. ดำเนินการขอเงินชดเชย, ทดแทนและค่าเลี้ยงดู กอ.รมน. กรณีได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเกิดจากการปราบปรามผู้ก่อการร้าย

15. ดำเนินการให้ตำรวจในสังกัดได้สมัครเป็นสมาชิกฉาปนกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งเงินบำรุงฉาปนกิจ ของเงินฉาปนกิจให้กับทายาทข้าราชการตำรวจเสียชีวิต

16. จัดการเกี่ยวกับการแจ้งข่าวการเสียชีวิตของตำรวจในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับพิธีต่างๆ

17. รวบรวมอัฐิของข้าราชการตำรวจในสังกัดที่เสียชีวิตในหน้าที่ราชการ เพื่อนำไปประกอบพิธีพระราชทานเพลิงศพ

18. ขอรับการสงเคราะห์จาก อพศ. ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด
19. ดำเนินการแจกจ่ายของพระราชทาน ของขวัญให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด
20. ดำเนินการเกี่ยวกับการกุศลต่างๆ

21. ดำเนินการขอทุนการศึกษาของบุตรข้าราชการตำรวจในสังกัด
22. จัดการเพิ่มพูนศีลธรรมมารยาทให้แก่ข้าราชการตำรวจในสำนักงาน

#### โดยอนุศาสนาจารย์

23. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ มีพลานามัยแข็งแรง
24. ดำเนินการนักขัตฤกษ์ และงานพิธีต่าง ๆ
25. ขออนุญาตมีหรือใช้อาวุธปืน
26. ดำเนินการเผยแพร่ และประกาศเกี่ยวกับงานพิธีให้กับข้าราชการตำรวจ
27. ดำเนินการแจ้งทายาทของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการมา  
รายงานตนทุกวันที่ 1-10 ของเดือน เมษายน และเดือน ตุลาคม ของทุกปี
28. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความสามัคคีมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
29. ส่งเสริมนักกีฬาดีเด่นเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานทั่ว ๆ ไป
30. จัดให้มีงานรื่นเริงในวันเทศกาลต่าง ๆ และวันสำคัญของตำรวจ
31. จัดหาภาพยนตร์หรือดนตรีมาให้ความบันเทิงแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้  
ชมในเทศกาลต่าง ๆ ที่พิจารณาเห็นสมควร
32. ดำเนินการเกี่ยวกับพิธีทางศาสนา
33. ดำเนินการเกี่ยวกับการกุศลและสาธารณประโยชน์
34. ดำเนินการเกี่ยวกับ การพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือ จากดอกเบียเงินพระราชทานให้กับ  
ข้าราชการตำรวจและทายาท
35. ควบคุมทะเบียนบ้านพักของทางราชการข้าราชการตำรวจ
36. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจ เข้าพักอาศัยในอาคารบ้านพัก  
ของทางราชการ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวิทย์ ขอบฟ้า (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดน รวมทั้งสิ้น 283 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Student-newman-keuls (SNK) ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุระเดช ไง้วศิริ (2550) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test (Independent samples) และ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย



ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการตำรวจให้ข้อเสนอแนะว่า สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม ควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจ ตามผลงานด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส ควรมีก่อแสดงความคิดเห็นให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหา ในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจ ควรมีการกำหนดแผนงาน ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมโดยประเมินจากผลงาน ของข้าราชการตำรวจ

พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 56 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 36 นาย รวม 92 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ย ในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ชั้นของข้าราชการตำรวจ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ คือ ควรจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการในหน่วยงาน การทำความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ ให้เห็นถึงความสำคัญ ของระเบียบวินัย การจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความถนัด และเหมาะสมกับการจัดเครื่องมือ เครื่องใช้ภายในหน่วยให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความก้าวหน้า

วิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทาง อากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายนเรศวร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำแนก ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการตำรวจกองบังคับการ สนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มากที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 117 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 158 คน มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 150 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 106 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัตถุประสงค์การทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจในผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นมาก ทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ สถานภาพ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้ครอบครัวต่อเดือน ข้าราชการ ตำรวจที่มีต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุน ทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8874 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษา พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 18-40 ปี ระดับชั้นประทวน มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่แผนกงานปกครองป้องกัน และมีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมาก 4 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอันดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อม ของหน่วยงาน อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

3.2 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3.4 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3.5 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบาย การบริหาร และการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานแผนกงานต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

3.7 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับชั้นยศ และสายงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขต อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับชั้นยศและสายงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศและสายงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามาอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบนโยบายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการสอบเลื่อนระดับชั้นยศ ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอ ควรเพิ่มเงินเดือนให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานทุกคนควรพร้อมที่จะร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคนั้น และข้าราชการตำรวจควรมีการดูแลและเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม

ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง ที่มี เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน

มนูญ ชุ่มใจ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปัญหา และแนวทางแก้ไข การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 225 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Anova)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ณรงค์ฤทธิ์ ขอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และด้านวัตถุประสงค์การทำงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ อายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นใจและเข้าใจในสถานะการทำงานอย่างจริงจังให้ความเป็นกันเอง มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพตำรวจโดยการอบรม สัมมนาและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา และมีประสิทธิภาพทั้งเกิดความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการตำรวจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย พบว่า มีนักวิชาการได้เปรียบเทียบปัจจัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ของข้าราชการตำรวจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยมีทั้ง พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุ	แตกต่างกัน	<p>1. ประวิทย์ ขอบาพั๊ด (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>2. วิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>3. ทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองที่มี อายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน</p> <p>4. ณรงค์ฤทธิ์ ขอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>5. นราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ระดับการศึกษา	แตกต่างกัน	1. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แตกต่างกัน	1. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง แตกต่างกัน
ระดับชั้นยศ	แตกต่างกัน	1. ประวิทย์ ขอบาพั๊ด (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ระดับชั้นยศ	แตกต่างกัน	<p>3. สมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย</p> <p>ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>4. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองที่มีชั้นยศ ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน</p>
อายุราชการ	แตกต่างกัน	<p>1. ประวิทย์ ขอบาพั๊ด (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>2. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05</p> <p>3. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง แตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุราชการ	แตกต่างกัน	4. ณรงค์ฤทธิ์ ขอควิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. นราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงต้องการนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว มาศึกษาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เพื่อนำผลที่ได้ไปประกอบการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิธีการที่ใช้วิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีการที่ใช้วิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวนทั้งสิ้น 857 คน ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 (กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12, 2558 ข)

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% มี (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2554, หน้า 45) แสดงวิธีการคำนวณ ดังนี้

## สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

$$n = \text{กลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ประชากรทั้งหมด}$$

$$e = \text{ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ .05}$$

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{857}{1+(857 \times .0025)}$$

$$n = 273$$

ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละฝ่าย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อฝ่าย	จำนวนประชากร	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
1	กก.ตชด.12	696	222
2	งาน ชกทส.	14	5
3	งาน ขว.	11	4
4	งาน ผงป.	18	6

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อฝ่าย	จำนวนประชากร	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
5	งาน กบ.	12	4
6	งาน กก.	8	2
7	กลุ่มงานเก็บกู้ฯ	7	2
8	ร้อย ตชด.121	8	2
9	ร้อย ตชด.122	15	5
10	ร้อย ตชด.123	7	2
11	ร้อย ตชด.124	22	7
12	ร้อย ตชด.125	8	2
13	ร้อย ตชด.126	19	6
14	ร้อย ตชด.127	12	4
รวม		857	273

หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบจับสลากเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบระบุคำตอบ (Completion tests) ซึ่งถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 46 ข้อ โดยลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert scale โดยกำหนดค่า ดังนี้

ลำดับที่	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการประเมินหาความสอดคล้องภายในเครื่องมือการวิจัย (Content validity) โดยการประเมินข้อความว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องวัดเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลขดังนี้

ค่า	+1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า	-1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 1. พันตำรวจโทสมเดช สิ้นศิริ          | สารวัตรงานส่งกำลังบำรุงกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 |
| 2. พันตำรวจโทหญิงชัชชลัยย์ ค้วงเอียด | สารวัตรงานการเงินกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12       |
| 3. ดร.ชิตพล ชัยมะคัน                 | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา      |



4. ขอรับนำเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี IOC <0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้สร้างขึ้นมาแทนใหม่ทดแทนกรณี que ที่เห็นว่าไม่ครอบคลุม โดยใช้สูตร (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 154) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา  
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 0.91

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับ ข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรร้อยเอ็ด จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้กำกับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นจำนวนร้อยละร้อย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

2.2 แบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์และแปลความหมาย (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2554, หน้า 360) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	ข้าราชการตำรวจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	ข้าราชการตำรวจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	ข้าราชการตำรวจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	ข้าราชการตำรวจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	ข้าราชการตำรวจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ใช้การวิเคราะห์ทวิตัวแปร (Bivariate analysis) โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวนทั้งสิ้น 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบทั้งจำนวน ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	46	16.85
31-40 ปี	47	17.22
41-50 ปี	132	48.35
51 ปีขึ้นไป	48	17.58
รวม	273	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.35 มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.85 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า	34	12.45
มัธยมปลาย/ เทียบเท่า	99	36.26
อนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า	49	17.95
ปริญญาตรี และสูงกว่า	91	33.34
รวม	273	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.26 มากที่สุด รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.45 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.66
10,001 บาทขึ้นไป-15,000 บาท	47	17.22
15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	31	11.36
20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท	126	46.15
25,001 บาทขึ้นไป	59	21.61
รวม	391	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 มากที่สุด รองลงมาคือ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.61 รายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นประทวน	218	79.85
ระดับชั้นสัญญาบัตร	55	20.15
รวม	273	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียศระดับชั้นประทวน จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 79.85 มากที่สุด และยศระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	72	26.37
11 ปีขึ้นไป-20 ปี	47	17.22
21 ปีขึ้นไป-30 ปี	128	46.89
31 ปีขึ้นไป	26	9.52
รวม	273	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป-30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 มากที่สุด รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 และอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวม

(n=273)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.20	0.66	มาก	1
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.00	0.80	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.71	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.78	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโต ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.83	มาก	8
6. ด้านเงินเดือน	3.78	1.01	มาก	10
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.95	0.80	มาก	6
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.90	0.81	มาก	9
9. ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว	3.93	0.86	มาก	7
10. ด้านความมั่นคงในงาน	4.16	0.70	มาก	2
รวม	3.98	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.66$ )  
โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.70$ ) และด้านเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.01$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

(n=273)

ด้านความสำเร็จในงาน ที่ทำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นทันตาม กำหนดเวลา	0 (0.00)	2 (0.73)	13 (4.76)	147 (53.85)	111 (40.66)	4.34	0.61	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่ประสบ ในการทำงานได้เสมอ	0 (0.00)	2 (0.73)	31 (11.36)	163 (59.71)	77 (28.21)	4.15	0.63	มาก	3
3. ท่านสามารถคาดการณ์ และป้องกันปัญหา ที่จะส่งผลกระทบต่อ การทำงานในอนาคต ได้เสมอ	0 (0.00)	6 (2.20)	53 (19.41)	149 (54.58)	65 (23.81)	4.00	0.72	มาก	4
4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ประสบความสำเร็จตาม ที่หวังไว้	0 (0.00)	6 (2.20)	16 (5.86)	142 (52.01)	109 (39.93)	4.30	0.68	มากที่สุด	2
	รวม					4.20	0.66	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความสำเร็จ  
ในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.61$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ท่านรู้สึก  
พอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.68$ ) และ ท่านสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อ  
การทำงานในอนาคตได้เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.72$ )  
โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย



ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

(n=273)

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	1 (0.37)	3 (1.10)	38 (13.92)	159 (58.24)	72 (26.37)	4.09	0.69	มาก	1
6. ผู้ร่วมงานของท่านมักจะแสดง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่านอยู่เสมอ	1 (0.37)	7 (2.56)	44 (16.12)	154 (56.41)	67 (24.54)	4.02	0.74	มาก	3
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	3 (1.10)	3 (1.10)	46 (16.85)	147 (53.85)	74 (27.11)	4.05	0.76	มาก	2
8. ผู้บังคับบัญชามักชื่นชม และชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงาน ได้รับบรรลุผลสำเร็จ	7 (2.56)	4 (1.47)	44 (16.12)	143 (52.38)	75 (27.47)	4.01	0.85	มาก	4
9. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ	11 (4.03)	6 (2.20)	63 (23.08)	129 (47.25)	64 (23.44)	3.84	0.95	มาก	5
รวม						4.00	0.80	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการได้รับความ  
ยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้  
ดังนี้

ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับ  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.69$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก  
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย  
มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.76$ ) และ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะ  
ของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.95$ ) โดยมีความคิดเห็น  
มาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=273)

ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำหาย ความสามารถ	2 (0.73)	6 (2.20)	41 (15.02)	141 (51.65)	83 (30.40)	4.09	0.78	มาก	3
11. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่เป็นส่วนหนึ่งของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1 (0.37)	0 (0.00)	19 (6.96)	171 (62.64)	82 (30.04)	4.22	0.60	มากที่สุด	1
12. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านต้อง ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1 (0.37)	4 (1.47)	37 (13.55)	161 (58.97)	70 (25.64)	4.08	0.69	มาก	4
13. ลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะ ตลอดจน ประสบการณ์ในการทำงาน ของท่านให้สูงขึ้น	3 (1.10)	4 (1.47)	36 (13.19)	151 (55.31)	79 (28.94)	4.10	0.76	มาก	2
	รวม					4.12	0.71	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านลักษณะ  
ของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้  
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่  
ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.60$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ  
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน  
ของท่านให้สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.76$ ) และ งานที่ท่าน  
ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.69$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านความรับผิดชอบ

(n = 273)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่บ่อยครั้ง	3 (1.10)	6 (2.20)	38 (13.92)	161 (58.97)	65 (23.81)	4.02	0.75	มาก	3
15. หน้าที่และงานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่	3 (1.10)	8 (2.93)	32 (11.72)	154 (56.41)	76 (27.84)	4.07	0.78	มาก	1
16. ปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้นมีความเหมาะสม	1 (0.37)	6 (2.20)	43 (15.75)	153 (56.04)	70 (25.64)	4.04	0.73	มาก	2
17. ท่านมีอำนาจในการพิจารณา และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	5 (1.83)	13 (4.76)	49 (17.95)	136 (49.82)	70 (25.64)	3.93	0.89	มาก	5
18. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุม จากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	1 (0.37)	7 (2.56)	46 (16.85)	152 (55.68)	67 (24.54)	4.01	0.74	มาก	4
	รวม					4.02	0.78	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้  
ดังนี้

หน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่  
มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.78$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็น  
อันดับแรก รองลงมา คือ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น  
มีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.73$ ) และท่านมีอำนาจ  
ในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.89$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน

(n = 273)

ด้านความก้าวหน้าและโอกาส เจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
19. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ	7 (2.56)	13 (4.76)	43 (15.75)	147 (53.85)	63 (23.08)	3.90	0.90	มาก	3
20. ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	9 (3.30)	9 (3.30)	38 (13.92)	171 (62.64)	46 (16.85)	3.86	0.85	มาก	4
21. ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม	12 (4.40)	16 (5.86)	46 (16.85)	141 (51.65)	58 (21.25)	3.79	0.99	มาก	5
22. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	7 (2.56)	6 (2.20)	42 (15.38)	149 (54.58)	69 (25.27)	3.98	0.85	มาก	2
23. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น	10 (3.66)	5 (1.83)	22 (8.06)	160 (58.61)	76 (27.84)	4.05	0.87	มาก	1
	รวม					3.92	0.83	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความก้าวหน้า  
และโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.83$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม  
การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.87$ )  
โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน  
ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.85$ )  
และท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.99$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านเงินเดือน

(n=273)

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
24. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอ ต่อการใช้จ่ายของท่าน และครอบครัว	16 (5.86)	19 (6.96)	52 (19.05)	130 (47.62)	56 (20.51)	3.70	1.06	มาก	4
25. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม กับความรับผิดชอบ ในตำแหน่ง หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	14 (5.13)	24 (8.79)	39 (14.29)	136 (49.82)	60 (21.98)	3.75	1.06	มาก	2
26. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	13 (4.76)	25 (9.16)	41 (15.02)	142 (52.01)	52 (19.05)	3.71	1.03	มาก	3
27. ท่านคิดว่าท่านได้รับ สวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพัก สวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม	7 (2.56)	12 (4.40)	37 (13.55)	146 (53.48)	71 (26.01)	3.96	0.90	มาก	1
รวม						3.78	1.01	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านเงินเดือน  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 1.01$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ ค่าเล่าเรียน  
บุตรมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.90$ ) โดยมีระดับ  
ความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ  
ในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 1.06$ )  
และท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายของท่านและครอบครัว มีระดับความคิดเห็นอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 1.06$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(n = 273)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
28. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน การมีส่วนในการกระตุ้น ให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	5 (1.83)	6 (2.20)	39 (14.29)	167 (61.17)	56 (20.51)	3.96	0.78	มาก	2
29. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน	5 (1.83)	11 (4.03)	49 (17.95)	160 (58.61)	48 (17.58)	3.86	0.82	มาก	4
30. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	9 (3.30)	8 (2.93)	52 (19.05)	154 (56.41)	50 (18.32)	3.84	0.87	มาก	5
31. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ให้ความสนทสนมเป็น กันเองและไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	8 (2.93)	3 (1.10)	35 (12.82)	176 (64.47)	51 (18.68)	3.95	0.79	มาก	3
32. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3 (1.10)	3 (1.10)	30 (10.99)	159 (58.24)	78 (28.57)	4.12	0.73	มาก	1
รวม						3.95	0.80	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.80$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน  
ของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.73$ ) โดยมีระดับความคิดเห็น

เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.78$ ) และผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.87$ ) โดยมีความคิดเห็นมา เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านนโยบายและการบริหาร

(n=273)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
33. หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	2 (0.73)	6 (2.20)	42 (15.38)	158 (57.88)	65 (23.81)	4.02	0.74	มาก	1
34. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	8 (2.93)	14 (5.13)	53 (19.41)	151 (55.31)	47 (17.22)	3.79	0.89	มาก	4
35. หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ	3 (1.10)	3 (1.10)	50 (18.32)	164 (60.07)	53 (19.41)	3.96	0.72	มาก	2
36. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	6 (2.20)	16 (5.86)	47 (17.22)	150 (54.95)	54 (19.78)	3.84	0.88	มาก	3
รวม						3.90	0.81	มาก	

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.81$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้  
หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.74$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ในการทำงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.72$ ) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.89$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว

(n=273)

ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
37. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง	8 (2.93)	23 (8.42)	41 (15.02)	147 (53.85)	54 (19.78)	3.79	0.95	มาก	7
ในการปฏิบัติงาน									
38. สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ	9 (3.30)	28 (10.26)	47 (17.22)	134 (49.08)	55 (20.15)	3.73	1.00	มาก	8
39. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีกระบายอากาศที่ดี	4 (1.47)	10 (3.66)	29 (10.62)	169 (61.90)	61 (22.34)	4.00	0.78	มาก	3
40. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3 (1.10)	9 (3.30)	34 (12.45)	160 (58.61)	67 (24.54)	4.02	0.78	มาก	2
41. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว	5 (1.83)	14 (5.13)	48 (17.58)	153 (56.04)	53 (19.41)	3.86	0.85	มาก	6
42. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	6 (2.20)	8 (2.93)	50 (18.32)	148 (54.21)	61 (22.34)	3.92	0.85	มาก	5
43. สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	8 (2.93)	5 (1.83)	46 (16.85)	144 (52.75)	70 (25.64)	3.96	0.87	มาก	4
44. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข	8 (2.93)	0 (0.00)	24 (8.79)	158 (57.88)	83 (30.40)	4.13	0.80	มาก	1
รวม						3.93	0.86	มาก	



จากตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.86$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกัน กับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.80$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.78$ ) และสถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 1.00$ ) โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความมั่นคงในงาน

(n=273)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
45. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	2 (0.73)	0 (0.00)	28 (10.26)	169 (61.90)	74 (27.11)	4.13	0.65	มาก	2
46. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	2 (0.73)	0 (0.00)	44 (16.12)	130 (47.62)	97 (35.53)	4.17	0.74	มาก	1
รวม						4.16	0.70	มาก	

จากตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.74$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.65$ )

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 30 ปี	46	3.93	0.41
31-40 ปี	47	3.93	0.38
41-50 ปี	132	3.99	0.60
51 ปีขึ้นไป	48	4.06	0.51
รวม	273	3.98	0.48

จากตารางที่ 21 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12  
อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.51

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.491	3	.164	.602	.614
ภายในกลุ่ม	73.124	269	.272		
รวม	73.615	272			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่ามัธยมปลาย/เทียบเท่า	34	4.20	0.49
มัธยมปลาย/เทียบเท่า	99	3.94	0.56
อนุปริญญา/ ปวส./เทียบเท่า	49	4.03	0.49
ปริญญาตรีและสูงกว่า	91	3.92	0.49
รวม	273	3.98	0.51

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย/เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.171	3	.724	2.725	0.045*
ภายในกลุ่ม	71.444	269	.266		
รวม	73.615	272			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Scheffe

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย/ เทียบเท่า	มัธยมปลาย/ เทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรี และสูงกว่า
		4.20	3.94	4.03	3.92
ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า	4.20	-	0.26*	0.17	0.28*
มัธยมปลาย/เทียบเท่า	3.94		-	-0.09	0.02
อนุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า	4.03			-	0.11
ปริญญาตรีและสูงกว่า	3.92				-

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 การศึกษาค่าต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า กับ การศึกษาระดับมัธยมปลาย/ เทียบเท่า หมายความว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ เทียบเท่า

คู่ที่ 2 การศึกษาค่าต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า กับ การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า หมายความว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.87	0.49
10,001-15,000 บาท	47	3.91	0.29
15,001-20,000 บาท	31	3.89	0.53
20,001-25,000 บาท	126	4.10	0.47
25,001 บาทขึ้นไป	59	3.85	0.70
รวม	273	3.98	0.50

จากตารางที่ 26 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.49 รายได้ 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.29 รายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 รายได้ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 และรายได้

25,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.494	4	.873	3.338	0.011*
ภายในกลุ่ม	70.121	268	.262		
รวม	73.615	272			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Scheffe

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
		3.87	3.91	3.89	4.10	3.84
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.87	-	-0.04	-0.02	-0.23	0.03
10,001-15,000 บาท	3.91		-	0.02	-0.19	0.07
15,001-20,000 บาท	3.89			-	-0.21	0.05
20,001-25,000 บาท	4.10				-	0.26*
25,001 บาทขึ้นไป	3.84					-

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 1 คู่ คือ รายได้ 20,001-25,000 บาท กับ รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชั้นประทวน	218	3.94	0.502	-2.331	0.485
ชั้นสัญญาบัตร	55	4.14	0.565		
รวม	273				

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับ ชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 10 ปี	72	3.93	0.33
11 ปีขึ้นไป-20 ปี	47	4.06	0.57
21 ปีขึ้นไป-30 ปี	128	4.00	0.56
31 ปีขึ้นไป	26	3.87	0.66
รวม	273	3.98	0.53

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.797	3	0.266	0.981	0.402
ภายในกลุ่ม	72.818	269	0.271		
รวม	73.615	272			

\*( $p \leq .05$ )



จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากตารางที่ 21 ถึงตารางที่ 31 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 32 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มี ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  
การวิจัย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ เทียบเท่า มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มียศระดับชั้นประทวน และมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป-30 ปี

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อครอบครัว ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา มาเป็นลำดับแรก โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่

ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ รู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

2. ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าตนเองมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

4. ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

5. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ ผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็น ลำดับสุดท้าย

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

7. ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าท่าน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกัน กับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัว อย่างมีความสุข มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และสถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่อ อย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

8. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็น เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

9. ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

10. ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า ตนเองคิดว่าได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตรมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายของท่านและครอบครัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมาเป็นลำดับสุดท้าย

**ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย เรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12**

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อครอบครัว ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนนั้นเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยจะต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มาเป็นลำดับแรก จึงทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมุ่งไปที่ผลสำเร็จของงาน นำเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนเงินเดือนหรือรายได้ตอบแทนนั้น มีระดับแรงจูงใจมาเป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นไปตามมาตรฐานของการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนจะทราบระดับเงินเดือนของตนเองว่าจะปรับขึ้นอย่างน้อยเท่าไรต่อปี จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของมนูญ ชุ่มใจ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลแยกรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าคุณเองสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา รู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงานได้ และสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต้องยึดถือการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ การมุ่งไปที่จุดหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงถือเป็นแรงจูงใจในระดับแรกของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่าความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิศกุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ด้านความสำเร็จในการทำงาน มาเป็นลำดับแรก และสอดคล้องกับงานการศึกษาของ สุระเดช โง้วศิริ (2550) ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดพบพานว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การปฏิบัติงานในระบบราชการซึ่งเป็นระบบงานที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากไม่กระทำผิดวินัยร้ายแรงก็ไม่สามารถให้ออกจากราชการได้ ซึ่งข้อนี้เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการสมัครสอบเข้ามาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ในภาพรวม



มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีลักษณะดังกล่าว จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง การปฏิบัติที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และงานบางชิ้นที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดวางแผนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มาเป็นลำดับที่สาม ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของสมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานการศึกษาของมนูญ ชุ่มใจ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่างานที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจน มีปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม อีกทั้งยังได้รับการมอบหมายงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้อำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การปฏิบัติงานในฐานะข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน จะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การปฏิบัติงานจึงจะประสบผลสำเร็จ การที่ข้าราชการได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จึงทำให้ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมาเป็นลำดับที่สี่ ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษา

ของสมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของสุระเดช โง้วศิริ (2550) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานมักจะแสดงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมักได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การได้รับความยอมรับนับถือมีความสำคัญต่อแรงจูงใจ เนื่องจากหากข้าราชการตำรวจได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้การติดต่อประสานงาน การขอความช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และส่งผลต่องานให้สำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของสมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุระเดช โง้วศิริ (2550) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่หก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตน มีการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ให้ความสนิทนามเป็นกันเอง ไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และยอมรับความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การได้รับความยอมรับนับถือมีความสำคัญต่อแรงจูงใจ เนื่องจากหากข้าราชการตำรวจได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้การติดต่อประสานงาน การขอความช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และส่งผลต่องานให้สำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของวิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของสุระเดช ไช้วศิริ (2550) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่เจ็ด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว โดยเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน และสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ดั่งนั้น จะทำให้มีความสุข เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ด้านสภาพแวดล้อม ของหน่วยงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้างนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของ วิเชียร วัฒนศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์การทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่แปด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่าน ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า และโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนนั้น มีโอกาส และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสายงานอื่น ๆ ไม่ค่อยได้รับการอนุมัติในการโยกย้าย จึงจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนนั้น จะมีอายุมาก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ใน 3 ลำดับสุดท้ายคืออยู่ในลำดับที่แปด ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากอย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้างนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของวิเชียร วัฒนศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานการศึกษาของสมัช พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับที่เก้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า

หน่วยงานของตนมีนโยบายชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานทำให้มีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหารนั้น เนื่องจากการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชานั้น นโยบายของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามทัศนคติและวิสัยทัศน์ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนนั้น จะต้องปรับตัวตามแนวการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่าน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีระดับแรงจูงใจมาเป็นลำดับรองสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ด้านนโยบายการบริหาร และการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานการศึกษาของสมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบาย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

10. ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความคิดเห็นว่า ตนเองคิดว่า ได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตรมีความเหมาะสม ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ โดยเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายของตนและครอบครัว จึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานราชการเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มากกว่า 20 ปี เห็นว่าการที่ด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นลำดับสุดท้ายนั้น เนื่องจาก เงินเดือนของข้าราชการจะมีขึ้นเงินเดือนชัดเจน มีการเพิ่มเงินเดือนตามลำดับอายุราชการ ซึ่งการเพิ่มเงินเดือนพิเศษนั้นเป็นไปได้น้อยเนื่องจากต้องเฉลี่ยไปสายงาน ต้องเพิ่มตามผลงาน และผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ข้าราชการไม่ได้ให้ความสำคัญกับเงินเดือนมากนัก จึงส่งผลให้ด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจมาเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ (การทดสอบสมมติฐาน)**

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับ การศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสามารถแยกอภิปรายผลตามสมมติฐาน การวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ การศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของ ประวิทย์ ขอบาพิศ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และงานการศึกษาของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของวิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า รายได้ 20,001-25,000 บาท กับ รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุน

ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับ ชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผลการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองที่มีชั้นยศ ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองที่ระยะเวลา



ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำสูงเป็นลำดับแรก ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน ดังนี้

1.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับเรื่องการปรับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เสนอกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อส่งต่อไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามลำดับ เพื่อให้มีการออกนโยบายในการปรับระดับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความเหมาะสม มีความเป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยมีการคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรมีการเชื่อมโยงงานที่ทำให้เหมาะสมกับความเป็นจริง และพิจารณาถึงค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้กับข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัด เนื่องจาก ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น หรือพิจารณาจัดทำนโยบายส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีรายได้เสริมเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น การจัดให้มีโครงการเลี้ยงไก่พันธุ์ไข่ เพื่อนำมาบริโภคและจำหน่าย เป็นต้น

1.3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ทราบและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล และควรนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นระดับเงินเดือน

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจมาเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนให้เพิ่มมากขึ้น โดยอาจตั้งรางวัลในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนหากปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
ตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ให้มากขึ้นในทุกด้าน เพื่อส่งเสริม  
ให้ข้าราชการตำรวจมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

3.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบถึง  
ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงลึก เพื่อได้ผลการศึกษาในอีกมิติหนึ่งในการพัฒนา  
หรือปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2558). *พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ*.

เข้าถึงได้จาก [www.lawreform.go.th/lawreform/images/.../2539/c338-2A-2539-015.rtf](http://www.lawreform.go.th/lawreform/images/.../2539/c338-2A-2539-015.rtf)

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12. (2558 ก). *ระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) พ.ศ. 2552*.

สระแก้ว: กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12. (2558 ข). *โครงสร้างการบริหารงาน*. สระแก้ว:

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.

เกรียงศักดิ์ เผ่าพันธุ์ส. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร*

*กรณีศึกษาของบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2*. งานนิพนธ์

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม,

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2553). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*

*จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,

คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ*

*ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองทิพวรรณ สวัสดิ์สกุล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง*

*จังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานีินทร์ ศิลปจารย์. (2554). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*

(พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.

นราทร กลางประพันธ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ*

*ตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- นพพร ศุภพัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดส่วนกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ประวิทย์ ขออาพัถ. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. (2558). *พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547*. เข้าถึงได้จาก <http://law.longdo.com/law/324/>
- พิสิฐ กิจขุนทด. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธรจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2554). *การทำวิจัยทางสังคม: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติ*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนูญ ชุ่มใจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณชัย นิลบุตร. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร วัฒนะศิริ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สมัย พูลเชื้อ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรงค์ ใ้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระเดช ใจศิริ. (2550). *ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อรรถพล สีหนาจ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร*. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1960). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1969). *The achieving society*. Princeton: Ban Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
ตารางที่มาของกรอบแนวคิด

ตารางที่ 33 รายละเอียดของกรอบแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก	<b>ปัจจัยจูงใจ</b>  1. ด้านความสำเร็จใน งานที่ทำ          2. การได้รับ ความยอมรับนับถือ	1. เวลาในการปฏิบัติงาน  2. ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงาน   3. ความพอใจและปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงาน  1. การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน  2. การยอมรับ และการได้รับความสำคัญ จากผู้บังคับบัญชา	1. ท่านสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่ประสบ ในการทำงานได้เสมอ 3. ท่านสามารถคาดการณ์ และป้องกันปัญหา ที่จะส่งผลกระทบต่อ การทำงานในอนาคต ได้เสมอ 4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ประสบความสำเร็จ ตามที่หวังไว้ 5. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน 6. ผู้ร่วมงานของท่านมักจะ แสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่เสมอ 7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมาย 8. ผู้บังคับบัญชามักชื่นชม และชมเชยท่านเมื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ



## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
			9. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ
	3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1. งานที่ทำท้อความสามารถ	10. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อความสามารถ
		2. งานที่ได้รับมอบหมาย	11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย
		3. งานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
		4. งานที่พัฒนาทักษะการทำงาน	13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น
	4. ด้านความรับผิดชอบ	1. ประเภทหรือชนิดของงาน	14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง
		2. คุณลักษณะของงานตามหน้าที่	15. หน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่
		3. ปริมาณงานและความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบ	16. ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสม

## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
		4. การมอบอำนาจ การตัดสินใจ	17. ท่านมีอำนาจ ในการพิจารณาและตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่ 18. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการตรวจสอบหรือควบคุม จากผู้บังคับบัญชา อย่างไรลึซิด
	5. ความก้าวหน้า และโอกาสเจริญเติบโต ในการปฏิบัติงาน	1. ความก้าวหน้าในงาน	19. ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ
		2. การเปลี่ยนแปลง สถานะ	20. ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ 21. ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม
		3. การสนับสนุนในงาน	22. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 23. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
	<b>ปัจจัยคำจูน</b>		
	1. เงินเดือน	1. ความเหมาะสมของเงินเดือน	24. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายของท่านและครอบครัว 25. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ 26. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. ความพอใจในสวัสดิการ	27. ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพัก สวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสม
	2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	28. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน 29. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับความคิดเห็นของท่าน 30. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
	3. นโยบายและการบริหาร	1. นโยบายและการบริหาร	31. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญสนทนัมเป็นกันเองและไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน
			32. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน
			33. หน่วยงานของท่าน มีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน
		2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานและการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน	34. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
			35. หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ
			36. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน

## ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก	4. สภาพการทำงาน และผลกระทบต่อ ครอบครัว	1. ความเหมาะสมทางกาย กายและสิ่งแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน	37. สถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียงในการปฏิบัติงาน 38. สถานที่ทำงานมี เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่อ อย่างเพียงพอ 39. สถานที่ทำงานมีแสง สว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี 40. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย
		2. ความเหมาะสมของ สภาพการทำงานกับความ เป็นส่วนตัวและครอบครัว	41. สถานที่ทำงานมีพื้นที่ เพียงพอ และมีความเป็น ส่วนตัว 42. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ในการใช้ชีวิตส่วนตัว ของท่าน 43. สภาพการทำงานไม่มี ผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว 44. ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุขในเวลา เดียวกัน กับการใช้ชีวิต ร่วมกับบุคคลในครอบครัว อย่างมีความสุข

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
	5. ความมั่นคงในงาน	1. ความมั่นคงในงานประจำ 2. หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน	45. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง 46. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ

ตารางที่ 34 กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุ	แตกต่างกัน	<p>1. ประวิทย์ ขอบำพืด (2548) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>2. วิเชียร วัฒนะศิริ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>3. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองแตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปร อิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
		<p>4. ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>5. นราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05</p>
ระดับ การศึกษา	แตกต่างกัน	<p>1. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>2. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน</p>
รายได้	แตกต่างกัน	<p>1. ทองทิพวรรณ สวัสดิ์กุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปร อิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ระดับชั้นยศ	แตกต่างกัน	<p>1. ประวิทย์ ขออาพัถ (2548) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>2. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</p> <p>3. สมัย พูลเชื้อ (2553) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>4. ทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง ที่มีชั้นยศ ต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองแตกต่างกัน</p>



## ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปร อิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุราชการ	แตกต่างกัน	<p>1. ประวิทย์ ขอบาฬัด (2548) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p> <p>2. ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>3. ทองทิพวรรณ สวัสดิคุณ (2554) ศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนองที่ระยะ เวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง แตกต่างกัน</p> <p>4. ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>5. นราทร กลางประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมืองจังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.5</p>

ภาคผนวก ข

ผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

**วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12**

รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข
	1	2	3			
<b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม</b>						
1 อายุ.....ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2 <b>ระดับการศึกษา</b> <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2. มัธยมปลาย/ เทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. อนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 5. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3 <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b> <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 10,000-15,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท <input type="checkbox"/> 5. 25,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4 <b>ระดับชั้นยศ</b> <input type="checkbox"/> 1. ระดับชั้นประทวน <input type="checkbox"/> 2. ระดับชั้นสัญญาบัตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5 อายุราชการ.....ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข	
	1	2	3				
<b>ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12</b>							
1	ด้านความสำเร็จในงานที่ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงานได้เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3	ท่านสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4	ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ การปฏิบัติงานของท่าน	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน
6	ผู้ร่วมงานของท่านมักจะแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
8	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมและชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข	
	1	2	3				
10	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทาส ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
11	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของ งานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
12	ท่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านต้อง ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
13	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วย ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจน ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
14	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ให้ท่านรับผิดชอบเสมอ	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน สำคัญให้ท่าน รับผิดชอบ อยู่บ่อยครั้ง
15	หน้าที่และงานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบนั้น มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
16	ปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้นมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
17	ท่านมีอำนาจในการพิจารณา และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

รายการของความคิดเห็น		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข
		1	2	3			
18	งานที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบหรือควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
19	<b>ด้านความก้าวหน้าและโอกาส</b> เจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
20	ท่านมีการปรับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้นเป็นประจำ	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
21	ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
24	<b>ด้านเงินเดือน</b> เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายของครอบครัว	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายของท่านและครอบครัว
2	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่
26	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

	รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้อง แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข
		1	2	3			
27	ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพัก สวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตรมีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
28	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การมีส่วน ในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
29	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
30	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
31	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสนทน เป็นกันเองและไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
32	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
33	ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรง ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
34	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข	
	1	2	3				
35	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ
36	ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
37	<b>สภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว</b> ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	แก้ไข	สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน
38	สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ หากขาดแคลนสามารถเบิกจากหน่วยงานได้	+1	0	+1	0.67	แก้ไข	สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ
39	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีกระบายอากาศที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
40	สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
41	สถานที่ทำงานมีพื้นที่เหมาะสมเพียงพอ	+1	0	+1	0.67	แก้ไข	สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว
42	เพื่อนร่วมงานไม่ยุ่งและก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	0	+1	+1	0.67	แก้ไข	เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน



รายการของความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุงแก้ไข	
	1	2	3				
43	สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
44	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในเวลาเดียวกันกับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
45	ด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
46	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

#### Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.959	46

#### Item-total statistics

Item	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
1	181.8667	405.913	.558	.958
2	181.9333	412.961	.272	.959
3	182.1667	404.351	.542	.958
4	181.9000	413.059	.232	.959
5	181.8333	403.661	.539	.958
6	182.1333	404.533	.478	.958
7	181.8667	402.464	.642	.957
8	181.9000	402.093	.573	.958
9	182.2667	395.099	.767	.957
10	181.9667	401.826	.608	.957

<b>Item</b>	<b>Scale mean if item deleted</b>	<b>Scale variance if item deleted</b>	<b>Corrected item- total correlation</b>	<b>Cronbach's alpha if item deleted</b>
11	181.8333	412.420	.355	.958
12	181.8333	402.282	.516	.958
13	181.7667	407.909	.496	.958
14	181.9333	397.513	.626	.957
15	181.9667	401.826	.608	.957
16	182.0667	393.375	.670	.957
17	182.1000	398.231	.601	.958
18	181.9333	399.099	.647	.957
19	182.1333	398.326	.614	.957
20	182.1333	403.775	.541	.958
21	182.2667	394.409	.708	.957
22	182.1000	394.024	.695	.957
23	181.9667	402.585	.456	.958
24	182.5000	399.707	.420	.959
25	182.3000	399.114	.455	.959
26	182.3333	400.851	.457	.958
27	182.0667	402.202	.429	.959
28	182.1000	400.990	.669	.957
29	182.1333	402.671	.779	.957
30	182.2333	403.426	.583	.958
31	181.9667	403.826	.638	.957
32	182.0667	401.995	.661	.957
33	182.1000	401.266	.719	.957
34	182.6000	397.490	.616	.957
35	182.2000	399.683	.694	.957
36	182.2333	402.392	.759	.957
37	182.3667	392.585	.646	.957

---

<b>Item</b>	<b>Scale mean if item deleted</b>	<b>Scale variance if item deleted</b>	<b>Corrected item- total correlation</b>	<b>Cronbach's alpha if item deleted</b>
38	182.5000	391.707	.730	.957
39	182.0333	406.792	.420	.958
40	182.0333	410.861	.330	.959
41	182.1333	401.775	.482	.958
42	182.2000	398.648	.795	.957
43	182.1000	396.576	.729	.957
44	182.0667	399.306	.708	.957
45	181.9333	409.720	.480	.958
46	181.9333	402.685	.666	.957

---

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

.....

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจะถือว่าเป็นความลับ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อความถูกต้องของผลการศึกษา
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
5. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ดาบตำรวจสยาม เมฆไหว

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. อายุ

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี    |
| <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี      | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป |

2. ระดับการศึกษา

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ เทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมปลาย/เทียบเท่า  |
| <input type="checkbox"/> 3. อนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า  | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี และสูงกว่า |

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท          | <input type="checkbox"/> 2. 10,000-15,000 บาท           |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 บาทขึ้นไป-25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 25,001 บาทขึ้นไป            |   |

4. ระดับชั้นยศ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ระดับชั้นประทวน | <input type="checkbox"/> 2. ระดับชั้นสัญญาบัตร |
|---|--|

5. อายุราชการ.....ปี (เต็มปี)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วกรอณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตาม กำหนดเวลา					
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบ ในการทำงานได้เสมอ					
3.	ท่านสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหา ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ เสมอ					
4.	ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ตามที่หวังไว้					
5.	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
6.	ผู้ร่วมงานของท่านมักจะแสดงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
8.	ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมและชมเชยท่านเมื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
9.	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน อยู่เสมอ					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถ					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ ได้รับมอบหมาย					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านต้องใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
13.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสิทธิภาพ ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น					
14.	ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่าน รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง					
15.	หน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบนั้นมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่					
16.	ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่าน ได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสม					
17.	ท่านมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
18.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบหรือ ควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
19.	ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโต ในการปฏิบัติงาน ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่าน ปฏิบัติ					
20.	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
21.	ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น					
24.	<b>ด้านเงินเดือน</b> ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายของ ท่านและครอบครัว					
25.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					
26.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
27.	ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ ค่าเล่า เรียนบุตรมีความเหมาะสม					
28.	<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b> <b>ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน</b> ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมี กำลังใจในการทำงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน มีการยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
30.	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
31.	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	และไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
32.	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
33.	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b> หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
34.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน					
35.	หน่วยงานของท่านมักมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอยู่เสมอ					
36.	ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน					
37.	<b>สภาพการทำงานและผลกระทบต่อครอบครัว</b> สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน					
38.	สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานสำหรับให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ					
39.	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่ดี					
40.	สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
41.	สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอ และมีความเป็นส่วนตัว					
42.	เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน					
43.	สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
44.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ในเวลาเดียวกัน กับการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคล ในครอบครัวอย่างมีความสุข					
45.	<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b> ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					
46.	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุ ราชการ					

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้