

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดตราด

ส.ต.อ.ทศพล ทิศกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สิบตำรวจเอก ทศพล ทิศกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

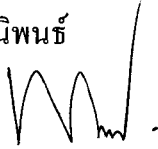
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

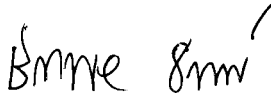
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะคัน)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์




.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ

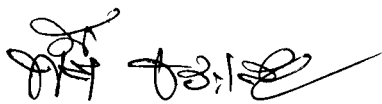
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะคัน)



.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานนิพนธ์ พ.ต.ท.สุเทพ สังข์ยัง สว.ฝอ.ภ.จว.ตราด และร.ต.ต.นวเจตน์ ประมงกิจ รอง สว.ฝอ.ภ.จว.ตราด ที่คอยให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการนิพนธ์นี้ และเป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลน และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ส.ต.อ.ทศพล ทิศกุล

56930100: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน

ทศพล ทิศกุล: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด (MOTIVATION IN POLICE PERFORMANACE OF THE DIRECTOR'S DIVISION OF TRAT POLICE IN TRAT PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 90 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 85 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และระดับน้อย โดยด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับและด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย

56930100: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ OPERATION

TOSSAPON TISKUL: MOTIVATION IN POLICE PERFORMANACE OF THE DIRECTOR'S DIVISION OF TRAT POLICE IN TRAT PROVINCE. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADAN, M.A. 90. 2015.

The research had objectives to study motivation in police performance of Director's Division of Trat Police and to compare the motivation in performance of the police who were categorized by gender, age, education level and income. The instrument used for data collection was questionnaires asking about motivation in police performance of Director's Division of Trat Police. The questionnaire was divided into two parts. The first part questioned about personal information and the second part questioned about 16 aspects of motivation in the police performance. The data were collected from 85 policemen working in the Director's Division of Trat Police. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that 16 aspects of motivation in police performance were generally perceived at both low and high level. The achievement of work was at the high level and the police primarily put an emphasis on it. The stability was next aspect perceived at the high level. The aspects perceived at the high level included responsibility, recognition, management policy, chain of command, work status, the relationship with colleagues, the relationship with supervisors, the relationship with subordinates and privacy. The aspects perceived at the low level included career advancement, work condition and the opportunity for advancement respectively. The last aspect the police perceived at the low level was salary/remuneration.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	42
เกณฑ์การแปลผล.....	42
4 ผลการวิจัย.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด.....	46
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19
2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสำเร็จของงาน.....	46
4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	47
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านลักษณะของงาน.....	48
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ.....	49
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า.....	50
8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน.....	51
9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า.....	51
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	52

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	53
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	54
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	55
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านนโยบายการบริหาร.....	56
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านสภาพการทำงาน.....	57
16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	58
17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	59
18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านสถานภาพในการทำงาน.....	60
19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวมรายด้าน.....	60

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ.....	62
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ.....	64
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	67
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้.....	70
24 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล.....	72

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดตามทฤษฎี Herzberg.....	4
2 ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การของ McClelland 3 ประการ.....	13
3 โครงสร้างองค์กร ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเราถือระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุขและมีกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ซึ่งมีกำหนดถึงสิทธิความสัมพันธ์ขององค์กรที่ใช้อำนาจสูงสุดต่อกันหรือต่อประชาชน ซึ่งเนื้อหาสาระของกฎหมายครอบคลุมไปถึงรูปแบบของรัฐ องค์กรที่ใช้อำนาจ ตลอดจนสิทธิเสรีภาพ รวมไปถึงการดำรงชีวิตประจำวัน การกระทำที่ไม่ขัดข้องต่อระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ ทำให้มนุษย์หรือบุคคลที่อาศัยอยู่ในสังคมมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน แต่สิทธิและเสรีภาพที่ว่านั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอยู่อย่างมีระเบียบภายใต้อำนาจบังคับทางสังคม ข้อบังคับที่ว่านี้ คือ กฎหมายที่เป็นแกนกลางในการใช้บังคับทางสังคม ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของโลกทั้งเศรษฐกิจและวิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ มีสูงขึ้น ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมไทยในอดีตที่เคยอยู่กันแบบด้อยที่ถ้อยอาศัยกัน มีน้ำใจต่อกัน กลายมาเป็นสังคมที่ต้องมีแต่การแข่งขันมากขึ้น ทั้งในด้านการงานและดำรงชีวิต ค่าครองชีพเริ่มเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ทำให้ปัญหาสังคมเกิดขึ้นตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหาค่าครองชีพที่ไม่สมดุลกัน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมมากมาย ไม่ว่าจะเป็นจากตัวบุคคลหรือกลุ่มมิจฉาชีพที่กระทำผิดกฎหมายที่ได้วางไว้ ถ้าหากบ้านเมืองจะมีความสุขสงบแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีกฎหมาย คือ เป็นข้อบังคับให้มนุษย์ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างเดียวกัน ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนืออำนาจกฎหมาย และกฎหมายนั้นต้องมีผู้ซึ่งทำหน้าที่เปรียบเทียบเสมือนผู้ดูแลทุกคนในสังคมนั้น ๆ ให้อยู่ในแนวทางเดียวกัน ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรามปรามผู้กระทำผิด ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายให้บุคคลในสังคมนั้น ๆ เข้าใจในกฎหมาย และตระหนักถึงโทษที่จะได้รับเมื่อกระทำความผิดต่อกฎหมาย รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสังคมต่าง ๆ ก็คือ ผู้พิทักษ์ราชฎ์ หรือเรียกอีกชื่อว่า “ตำรวจ” (ราชูส จีนซ้าง, 2551)

“ตำรวจ” ตามความหมายที่ระบุไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปรามปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ตำรวจก็คือผู้ที่มีหน้าที่พิทักษ์สันติราชฎ์ ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ “ตำรวจ” คำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Police” มีพื้นฐานมาจากคำว่า Watch man โดยหมายถึง ผู้ตรวจตรา และคุ้มครอง (Watch and ward system) ของตำรวจอังกฤษ

นอกจากนี้แล้ว ยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของคำรวม แยกเป็นตัวสระและอักษร คำว่า POLICE นี้ พระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ แยกเป็นรายตัวอักษร ดังนี้

- P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย
- O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง
- L มาจาก Legal knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย
- I มาจาก Investigation หมายถึง การสอบสวน สืบสวน
- C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือ สามัคคี ในหน้าที่
- E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็ง ต่อการทำงานในหน้าที่

คำปราศรัยของ พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว ในวันที่ 13 ตุลาคม ขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังข้าราชการตำรวจและพี่น้องประชาชนทุกท่านด้วยความจริงใจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหน้าที่อย่างหนึ่ง คือ ขจัดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ต้องสัมผัสใกล้ชิดประชาชนอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ตลอดจนการอำนวยความสะดวก โดยการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นธรรมทั่วถึงและเสมอภาค ดิฉันตระหนักถึงความสำคัญในภารกิจดังกล่าว และปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเห็นงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชน และประเทศชาติ

การทำงานของตำรวจจะให้ได้ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากต้องอาศัยตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และมีจิตสำนึกในหน้าที่อย่างแท้จริงแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในการส่งเสริมการทำงาน of ตำรวจ โดยเฉพาะความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วย ในปี 2558 ประเทศของเราก็จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะต้องช่วยกันสอดส่องดูแลความสงบสุขของสังคมในอนาคต และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ตำรวจแห่งชาติจะส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการตำรวจในการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป ดิฉันรู้สึกยินดีที่ได้เห็นพี่น้องประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมของตำรวจในทุกระดับ ทำให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การปราบปรามยาเสพติดของตำรวจและภารกิจอื่นเป็น ไปอย่างราบรื่นจนบรรลุเป้าหมายในที่สุด

สำหรับข้าราชการตำรวจทั้งหลาย ขอให้ทุกท่านร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถให้สมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ยึดมั่นในความสามัคคี ประองคอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ มีจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจ

มีอาชีพ ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุขของสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

ตำรวจ ถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กรต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จำเป็นต้องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานให้บรรลุประสงค์ได้ จากสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบปัญหา คือ สภาพแรงจูงใจในการทำงานมีน้อย ปริมาณงานมากเกินไปต่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงให้การปฏิบัติงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด งานที่ต้องรับผิดชอบบางงานมีความซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน (นิพนธ์ พิสุทธิภักดิ์, 2542)

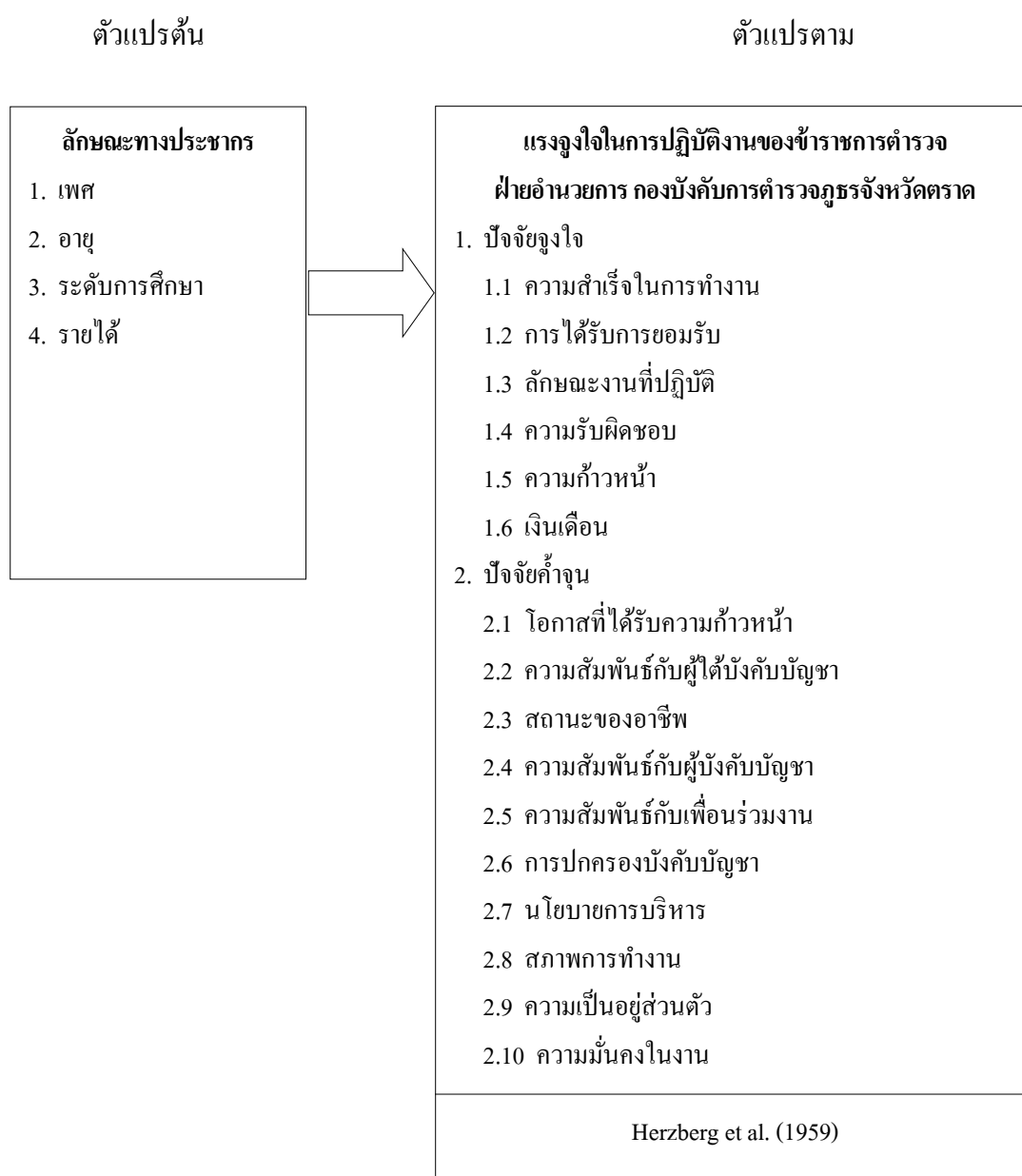
จากสาเหตุข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำรวจนั้น เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและบุคลากร จะทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจติดลบในสายตาของประชาชน ความน่าเชื่อถือก็หายไป แต่ถ้าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนก็จะมีความสุข สังคมก็จะอยู่สงบสุข ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg's two factor theory (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านค่าจูนและปัจจัยจูงใจ มากำหนดกรอบงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดตามทฤษฎี Herzberg

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 4 ประการ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 รายได้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ
 - 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.1.2 การได้รับการยอมรับ
 - 2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.1.5 ความก้าวหน้า
 - 2.1.6 เงินเดือน
 - 2.2 ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า
 - 2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 สถานะของอาชีพ
 - 2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2.6 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.7 นโยบายการบริหาร

2.2.8 สภาพการทำงาน

2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.10 ความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 85 นาย แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 46 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 39 นาย (สถานีตำรวจภูธรจังหวัดตราด, 2557)

ขอบเขตระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ระยะเวลาประมาณ 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ผู้มีอาชีพรับราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออกของแต่ละบุคคล ถึงที่กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานในงานวิจัยเรื่องนี้มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทำงานอย่างมีความสุขและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การเกิดความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง เมื่อสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่หรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติผ่านมาแล้วของตนเอง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ

การได้รับการยอมรับ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด

ความภูมิใจ เกิดกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงความรู้สึกว่า เมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความคิด วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทำทายความสามารถ ตรงกับความถนัดของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความรู้สึกพอใจที่ทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระและทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ปัจจัยประเภทนี้เป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการจูงใจให้การทำงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ค่าครองชีพและเงินเดือน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้เลื่อนขั้นในการทำงาน ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการได้คอยดูแลและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ สถานภาพในการทำงาน คือ ได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่

สถานะของอาชีพ หมายถึง ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง การได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติได้ได้รับการยอมรับจากสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และมีการพบปะสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขให้ลุล่วงผ่านไปด้วยดี

นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานและนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่การปฏิบัติงานและความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวและมีความสุขพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ และความมั่นคงได้เกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอายุว่ามีความเหมาะสม

ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด หมายถึง กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ตั้งอยู่ เลขที่ 13 ถนน สันติสุข ตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.5 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า *Movere* ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจ จึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Walters (1978) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Loudon and Bitta (1988) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจข้างต้นสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” เป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น

ที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ ในองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงานก็
ทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Pigors and Myers (1981) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
ให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างพอเพียง
2. ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตน ได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง ภายใน
ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรไปบางอย่าง ซึ่งเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบ
กิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าและส่งเสริม
ความปรารถนา ทำให้การประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือ
ภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการกระทำให้เกิดพฤติกรรม
จากความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) (Herzberg's two factor theory) เป็น
นักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้ มีปรากฏ
แพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถาม ตนเองอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจะ
จูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงค่าทำให้ คนงานไม่พอใจ แต่การให้
ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้
มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกัน ความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กร
ก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย
2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้
มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้
ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาจะมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องาน ของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษาประกอบด้วย ปัจจัย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกัพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่เขาทำและสภาพการณ์ของที่เขาทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาที่มีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1962) ได้ทำการทดลอง โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (Nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

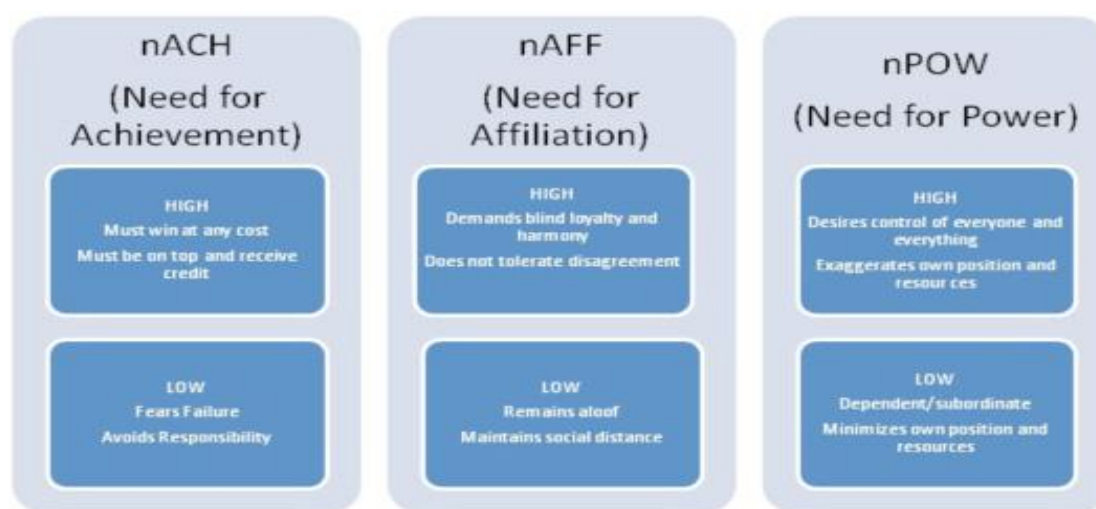
1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามี

ความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว แมคคลีแลนคได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย



ภาพที่ 2 ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การของ McClelland 3 ประการ

จากทฤษฎีนี้ McClelland คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตาม จากผลงานวิจัยของ McClelland พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุด ควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) (Maslow's hierarchy of needs)

เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่า

มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักคืนสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่ Maslow ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมา Maslow ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการ ลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับรวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส ตามลำดับ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึกรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้ มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่า เข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิต ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของ Maslow นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อนแล้วจึงคืนสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบไคท์ ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่

(ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับการยกย่อง และเกียรติยศ ชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อไฝหะความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่า คนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่า ต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence relatedness growth theory)

เป็นทฤษฎีที่ Alderfer (1955) พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อน
3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้น เกิดความเป็นจริงได้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสบการณ์อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิด

ของเขาก็ได้ว่า มีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้น เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่า เขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่าจะมีความเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไปผลตอบแทนสูงไป

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าจะตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าจะตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสาย หรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้นหรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูงไป ไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า พนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีของ Vroom ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร $Motivation = Expectancy \times Valence$ แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์ มีความหมายว่า ระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย

4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใด ย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ

ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูง ย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้น ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไรแรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ตะวันเชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่า การทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้น เขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทนหรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วย และจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับซาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลีไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้ ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่า เขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือนในเรื่องดวง โชค วาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้ ประชาสัมพันธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทาง

เดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเทียบกับพนักงาน
คนอื่น/ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ในทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงาน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักทฤษฎี	Herzberg et al. (1959)	Alderfer (1969)	McClelland, (1985)	Maslow (1954)	Adams (1965)
รายละเอียด	ทฤษฎีแรงจูงใจ Two factor theory	ทฤษฎีความต้องการ ERG	ทฤษฎีความต้องการ	ทฤษฎีความต้องการ 7 ชั้น	ทฤษฎีความเสมอภาค
ทฤษฎี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับ 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 1.6 เงินเดือน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) <ol style="list-style-type: none"> 2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.3 สถานะของอาชีพ 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.6 การปกครองบังคับบัญชา 2.7 นโยบายการบริหาร 2.8 สภาพการทำงาน 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.10 ความมั่นคงในงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) 3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (Nach) 2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (Naff)) 3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) (Npower) 	<ol style="list-style-type: none"> ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Loveneeds) ขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) ขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-actualization needs) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนเหมาะสม 2. ผลตอบแทนต่ำไป 3. ผลตอบแทนสูงไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg เนื่องจากผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่าทั้ง 16 ด้าน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยนั้น ได้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงและผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ

ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

จากหลักฐานปรากฏว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ได้สร้างขึ้นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2459 ข้างศาลากลางจังหวัดตราด โดยมีที่ทำการรวมอยู่กับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2516 จึงได้แยกตัวออกจากสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดและสร้างอาคารขึ้นมาใหม่ ซึ่งเป็นอาคารที่ทำการปัจจุบัน มีเนื้อที่ประมาณ 1.5 ไร่ ในปัจจุบันกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด เป็นอาคารตึก 2 ชั้น ตั้งอยู่เลขที่ 13 ถนน สันติสุข ตำบลบางพระ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตำรวจภูธรจังหวัดตราด

การกำกับการบริหารราชการ หมายความว่า กำกับโดยทั่วไป ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม ปฏิบัติราชการและควบคุมการบังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 และผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

สั่งการและปฏิบัติราชการแทน หมายความว่า การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ในฐานะผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดหรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ

1. งานนโยบายในภาพรวมของงานบริหาร
2. งานบริหารงานบุคคล การลา ในอำนาจของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
3. งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติราชการ คำรับรองการปฏิบัติราชการ และแผนรวมของตำรวจภูธรจังหวัดตราด

4. งานธุรการและสารบรรณ

5. งานงบประมาณ

6. งานการเงิน

7. งานพัสดุและพลาธิการ ตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุและการวินิจฉัยปัญหาตามระเบียบดังกล่าว

8. งานสวัสดิการ งานสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุน มูลนิธิต่างๆ

9. งานประชาสัมพันธ์
 10. งานพัฒนาองค์กรและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
 11. งานสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ
 12. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
 13. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
 14. งานอื่น ๆ ตามที่บังคับบัญชามอบหมาย
- งานศึกษาอบรม
1. งานนโยบายในภาพรวมของงานศึกษาอบรม
 2. งานด้านการศึกษาอบรม สร้างและพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานระบบการเรียนการสอน ตลอดจนการฝึกอบรมสัมมนาครูงานและวินิจัย ทั้งภายนอกและภายในประเทศต่างประเทศ ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องในหน้าที่
 4. พิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
 5. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- งานป้องกันและปราบปราม
1. งานนโยบายในภาพรวมของงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและงานสืบสวน สอบสวน
 2. งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือพื้นที่รับผิดชอบ
 3. งานแผนและงานยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- งานตำรวจชุมชน การจัดระเบียบสังคม เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในภาพรวม
4. งานสืบสวนคดีอาญา การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสืบสวนคดีอาญาที่สำคัญและงานคุ้มครองพยานในหน้าที่รับผิดชอบ
 5. งานตามกฎหมายเกี่ยวกับการจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม และสุรา กฎหมายสถานบริการ และประกาศคณะปฏิวัติ
 6. งานกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน กฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ กฎหมายว่าด้วยโรงรับจำนำ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขายทอดตลาดและค้าของเก่า
 7. งานสืบสวนคดีอาญาทั่วไปและคดีที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย

8. งานพัฒนาระบบสืบสวนและสอบสวน
9. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่
10. งานพิจารณาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
11. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 1. งานแผนและยุทธศาสตร์กรป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในภาพรวม
 2. งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดรายสำคัญ
 3. งานสืบสวนคดียาเสพติด การออกคำสั่งคดียาเสพติด การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงาน
สอบสวนดำเนินคดียาเสพติดที่สำคัญ และงานคุ้มครองพยานในหน้าที่รับผิดชอบ
 4. งานพัฒนาระบบวิธีการสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติด
 5. งานศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดตราด
 6. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
งานความมั่นคงและงานถวายความปลอดภัย
 1. นโยบายในภาพรวมของงานความมั่นคงและกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
 2. งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง งานชายแดน การข่าวด้านความมั่นคงและการป้องกัน
หรือระงับการก่อวินาศภัย
 3. งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ
 4. งานประสานงานกองอำนวยการรักษาความสงบภายใน ศูนย์รักษาความปลอดภัย
แห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สภากความมั่นคงแห่งชาติ และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 5. งานรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการเดินขบวนชุมนุมการประท้วงและการนัด
หยุดงาน
 6. งานการรักษาความสงบเรียบร้อย การเลือกตั้งทุกระดับ และประสานงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้ง
 7. งานประสานการตรวจสอบข้อมูลบุคคลต้องสงสัยการเดินทางเข้าออกราชอาณาจักร
ข้อมูลทางคดี และการรับส่งข่าวสารตามสายงานตำรวจสากล
 8. งานส่งผู้ร้ายข้ามแดน
 9. งานโหนด่วนักโทษ
 10. งานความร่วมมือทางอาญาระหว่างประเทศ
 11. งานบรรเทาสาธารณภัย

12. งานถวายความปลอดภัยในภาพรวม
 13. งานถวายความปลอดภัยด้านการจราจร
 14. งานตามโครงการพระราชดำริ
 15. งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและสถานที่สำคัญที่อยู่ในความรับผิดชอบ
 16. งานกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
 17. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- งานกฎหมายและคดี
1. งานนโยบายในภาพรวมของกฎหมายและคดี
 2. งานนิติกรรมสัญญาในส่วนที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของงานอื่น
 3. การทำความเข้าใจหรือความขัดแย้งในคดีอาญาในหน้าที่ของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
 4. งานการตรวจสอบและติดตามผลการสอบสวนในภาพรวม
 5. งานสอบสวนคดีอาญา การตั้งคดีอาญา การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวนคดีอาญาที่สำคัญ
 6. งานส่งเสริมและพัฒนากระบวนการสอบสวนและคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน
 7. งานธุรการเกี่ยวกับคดีอาญา การพิจารณาตั้งทนายความว่าต่างและแก้ต่างคดีอาญาและหมายเรียกอาญา
 8. งานธุรการเกี่ยวกับคดีแพ่งและคดีล้มละลาย การพิจารณาตั้งทนายว่าต่างและแก้ไขคดีแพ่ง คดีล้มละลาย ตลอดจนการบังคับคดี
 9. งานธุรการเกี่ยวกับคดีปกครอง การพิจารณามอบอำนาจและลงนามในใบมอบอำนาจให้พนักงานอัยการหรือบุคคลอื่นดำเนินคดีปกครองแทน ตำรวจภูธรจังหวัดตราด หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รวมทั้งมอบอำนาจให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาใดไปในทางจำหน่ายสิทธิ
 10. การลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการการสืบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ การวินิจฉัยสั่งการผลการพิจารณาของคณะกรรมการการสืบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
 11. พิจารณาการสละสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์ฎีกาหรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่

12. การพิจารณามอบอำนาจและลงนามในหนังสือมอบอำนาจ เพื่อมอบอำนาจให้พนักงานอัยการหรือบุคคลอื่นใด มีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาโตตุลาการทุกขั้นตอนจนเสร็จการ

13. งานประสานงานคณะป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
14. ประสานงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
15. งานประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมและกระทรวงยุติธรรม
16. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานจเรตำรวจ

1. งานตรวจราชการและงานวินัย
2. งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนที่ส่งมาหรือร้องต่อผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดหรือที่ปรากฏทางสื่อมวลชน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้รับทราบด้วยตนเอง

3. งานตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนการกระทำผิดวินัยกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง กระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

4. งานรายงานของข้าราชการตำรวจที่ร้องขอ คดีเพิ่ง คดีล้มละลาย และคดีปกครอง
5. งานเร่งรัด ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
6. งานตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจง ข้าราชการตำรวจและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ระเบียบวินัย ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ
7. งานด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตำรวจ
8. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
9. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ

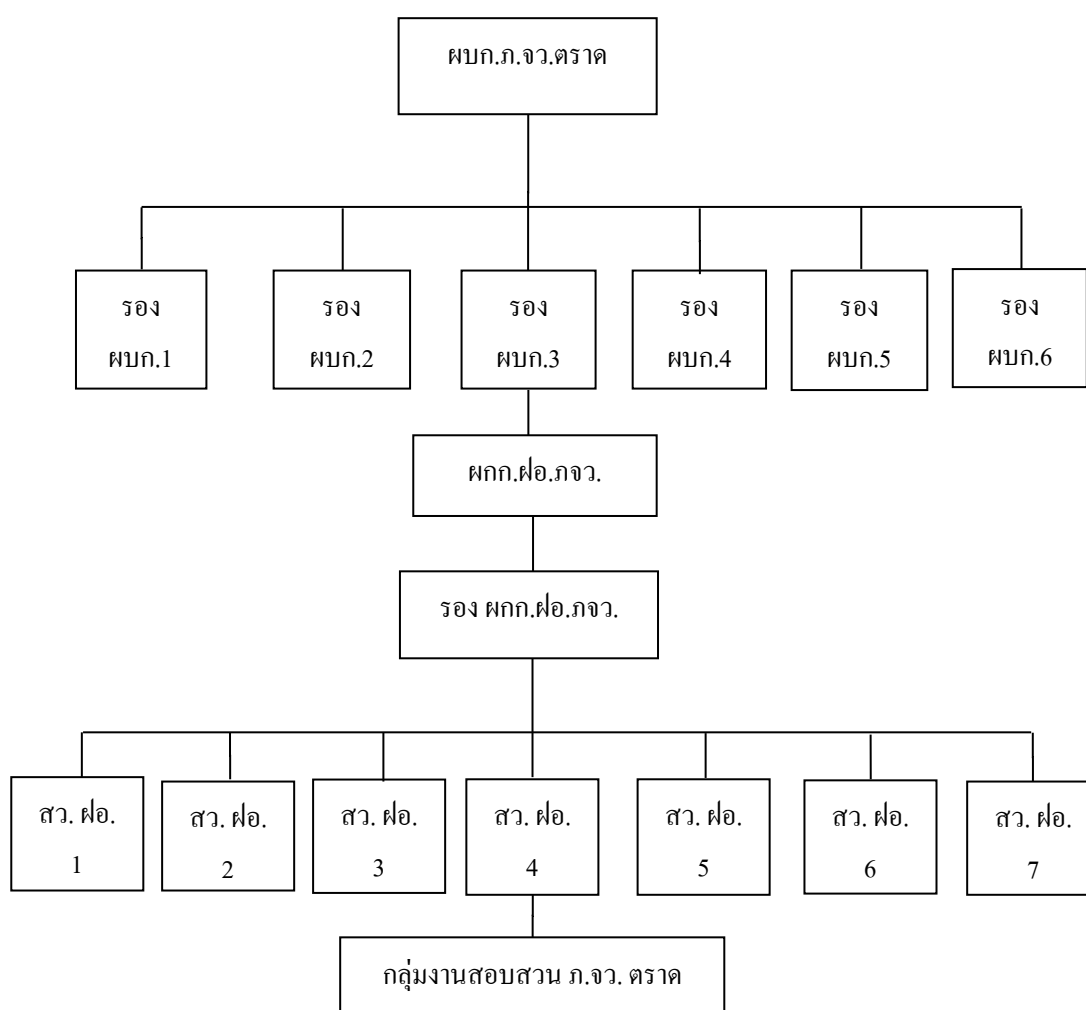
10. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

1. งานเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และรักษาความสงบเรียบร้อย

2. งานควบคุมสั่งการบริหารราชการตามแผนงาน งาน โครงการ และเหตุฉุกเฉิน หรือเหตุการณ์สำคัญ

3. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
4. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
5. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กร ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

สถานภาพกำลังพลตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ชั้นสัญญาบัตร

อัตราอนุญาต

46 นาย

กำลังพลจริง	45	นาย
กำลังที่ขาด	1	นาย
กำลังพลตัวจริงแยกตามชั้นยศดังนี้		
พล.ต.ต.	1	นาย
พ.ต.อ.	7	นาย
พ.ต.ท.	6	นาย
พ.ต.ต.	3	นาย
ร.ต.อ.	1	นาย
ร.ต.ท.	3	นาย
ร.ต.ต.	25	นาย
ชั้นประทวน		
อัตราอนุญาต	39	นาย
กำลังพลจริง	39	นาย
กำลังพลที่ขาด	-	นาย
กำลังพลตั้งจริงแยกตามชั้นยศดังนี้		
ด.ต.	29	นาย
จ.ส.ต.	2	นาย
ส.ต.อ.	4	นาย
ส.ต.ท.	-	นาย
ส.ต.ต.	4	นาย
ลูกจ้างประจำ	2	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 286 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Bentley and Rempel (1980) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้าด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่ และการบริการ หลักสูตรและภาวะกดดันทางสังคม 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร จัตออันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานะภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคาร สถานที่ และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และอันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

รายส จินซ้าง (2551) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีนครบาลราชภัฏบูรณะ การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชภัฏบูรณะ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 37.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.7 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายป้องกันปราบปราม ร้อยละ 54.3 และมีระดับชั้นการปฏิบัติงานอยู่ในชั้นประทวน ร้อยละ 90 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชภัฏบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านการเจริญเติบโต และรองลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์และด้านการดำรงชีวิต ตามลำดับ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชภัฏบูรณะที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นราทร กลางประพันธ์ (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร เพื่อ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ

ตระเวนชายแดนที่ 234 จำแนกตามสถานภาพ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 และ เพื่อ 3) กำหนดแนวทางการทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 189 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีทาไร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่มีอายุและสังกัดฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงาน และให้การยอมรับ เชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มีการจัดสรรกำลังพลเพิ่มเติมในกองร้อย ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่ การทำงานให้ตรงกับหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบและควรทำงานในหน้าที่หลักให้เต็มที่ ไม่ควรก้าวล่วงงานหน้าที่คนอื่น มีการสอบถามและประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง และควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

ประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

เทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานครู จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552) การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรบ้านนาสาร มีประเด็นที่น่าสนใจคือ

1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ DeCenzo and Robbins (1994) ได้เสนอแนวคิดว่า เมื่อความต้องการของมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนอง (Deprivation) ว่าสามารถ

นำไปสู่แรงกดดันที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ กล่าวคือ แรงกดดันที่พึงประสงค์จะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจหรือเป็นความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการและใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในอันที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ถ้ามีแรงจูงใจมาก แนวโน้มที่งานนั้นจะสำเร็จจะมีมาก ถ้าแรงจูงใจน้อย ความสำเร็จในงานนั้นย่อมมีน้อย แม้ว่าเราจะสร้างแรงจูงใจขึ้นมาเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม ความสำเร็จในงานนั้นยังคงจะผันแปร (Varies) ไปได้ เพราะยังมีปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่น ๆ อีก

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) การศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) และความผันแปรรวม (Manova) โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และความผันแปรรวม (Manova) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา และพบว่ามีความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความสนใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวม มีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน

ตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ และตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นรายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุญลือ ภิญโญโสโมสร (2553) การศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

นิภา แสงศิริ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจ้าง โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ 2) เพศ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่อายุและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจ้าง แต่อายุ ประเภทของพนักงาน ราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจ้างต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากการได้รับการยอมรับและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

สุมาลี กรดกangkan (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 15 (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่มีเพศ สถานภาพ และภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถาพร ไกรถวิล (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งหมดจำนวน 11 แห่ง จำนวน 301 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 172 ตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการและพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสหกรณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่การปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปประเด็นที่สำคัญ คือ อันดับแรก พนักงานควรมีความรู้ความสามารถรอบด้านในการให้คำแนะนำ ปรีกษา และช่วยแก้ไขทุกเรื่อง รองลงมา คือ ควรปรับปรุงเรื่องความรวดเร็วในการให้บริการตามลำดับ

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยม ปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับ นักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

กาบทิพย์ ศิริชมพู่ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน และการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมี แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือน หรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่ม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิก ค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงาน ส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดี และเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควร มอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับผิดชอบ ต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และการศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ One-way ANOVA และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน 2.3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหาร

ควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจพิเศษ และเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 46 คน เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีอายุราชการ 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการตามลำดับ

ธวัชชัย เถลิงวัฒน (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและนำข้อมูลที่ได้เสนอผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการอายุ 6-10 ปี และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้าน โอกาสความก้าวหน้า
ในการทำงาน ตามลำดับ

วันพิเศษ จันวันนะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง 2)
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระ
โขนง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง และ 4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง การวิจัยครั้ง
นี้ เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง
จำนวน 238 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน
ได้แก่ การวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ
ทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานี
ตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า
ในงาน และความรับผิดชอบต่องาน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ
50.2 และ 4) ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานีตำรวจนครบาลควรมี
การกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็น
แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบรายละเอียดของงาน ระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเวลาปฏิบัติงาน
แล้วเสร็จอย่างชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวนทั้งหมด 85 นาย แบ่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 46 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 39 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดตราด, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย รวม 16 ด้าน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับแรงจูงใจ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจใจมาก
- 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 พ.ต.ท.สุเทพ สังข์ยัง สว.ฝอ.ภ.จว.ตราด

3.3 ร.ต.ต.นวเจตน์ ประมงกิจ รอง สว.ฝอ.ภ.จว.ตราด

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเดือนกันยายนถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ระยะเวลา 5 เดือน

3. จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 85 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 85 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกสถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยประชากร (Compare mean)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3.26-4.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
2.51-3.25	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
1.76-2.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00-1.75	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 85 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	82.35
หญิง	15	17.65
รวม	85	100.00

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21-30 ปี	21	24.71
31-40 ปี	16	18.82
41-50 ปี	29	34.12
51-60 ปี	19	22.35
รวม	85	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ ปวช.	29	34.12
อนุปริญญา/ ปวส.	13	15.29
ปริญญาตรี	41	48.24
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.35
รวม	85	100.00
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00
10,001-12,000 บาท	12	14.12
12,001-15,000 บาท	15	17.65
15,001-18,000 บาท	12	14.12
ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	46	54.12
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.35 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.65 ซึ่งมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.12 รองลงมา คือ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.71 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.35 และ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.82 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.24 รองลงมา คือ มัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 34.12 อนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 15.29 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.35 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.12 รองลงมา

รายได้ต่อเดือน 12,001 บาท-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.65 รายได้ต่อเดือน 15,001-18,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 9,001-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	19 (22.35)	54 (63.54)	10 (11.76)	2 (2.35)	3.06	0.66	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่าน รู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	10 (11.76)	48 (56.47)	23 (27.06)	4 (4.71)	2.75	0.72	มาก	2
	ภาพรวม				2.91	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.91, \sigma = 0.69$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจในเรื่อง ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถแก้ไข
ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.66$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การยกย่องชมเชยที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ	9 (10.59)	44 (51.76)	28 (32.94)	4 (4.71)	2.68	0.73	มาก	2
2. การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุสู่ความสำเร็จ	17 (20.00)	52 (61.17)	12 (14.12)	4 (4.71)	2.96	0.73	มาก	1
ภาพรวม					2.82	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในเรื่อง การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุสู่ความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.73$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ การยกย่อง ชมเชย ที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร	6 (7.06)	43 (50.59)	34 (40.00)	2 (2.35)	2.62	0.65	มาก	3
2. งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง	9 (10.59)	43 (50.59)	27 (31.76)	6 (7.06)	2.65	0.77	มาก	2
3. งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความสำคัญและมีคุณค่า ต่อองค์กร	11 (12.94)	49 (57.65)	19 (22.35)	6 (7.06)	2.76	0.77	มาก	1
	ภาพรวม				2.68	0.73	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.73$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในเรื่อง งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและ
มีคุณค่าต่อองค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.77$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา
คือ งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง มีแรงจูงใจ
อยู่ระดับมาก ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.77$) และอันดับสุดท้าย คือ งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริม
ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	16 (18.82)	52 (61.18)	9 (10.59)	8 (9.41)	2.89	0.82	มาก	1
2. ท่านเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จ ทันตามเวลา	15 (17.65)	45 (52.94)	19 (22.35)	6 (7.06)	2.81	0.81	มาก	2
ภาพรวม					2.85	0.82	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.82$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในเรื่อง ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
ในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.82$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา
คือ ท่านเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก
($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.81$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	3 (3.53)	43 (50.58)	32 (37.65)	7 (8.24)	2.49	0.70	น้อย	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมอบรม ประชุม	6 (7.06)	36 (42.35)	36 (42.35)	7 (8.24)	2.48	0.72	น้อย	2
ภาพรวม					2.49	0.71	น้อย	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมอบรม ประชุม มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.48$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	1 (1.18)	30 (35.29)	41 (48.24)	13 (15.29)	2.22	0.71	น้อย	1
2. ตำแหน่งของท่านได้รับ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	6 (7.06)	20 (23.53)	39 (45.88)	20 (23.53)	2.14	0.86	น้อย	2
ภาพรวม					2.18	0.79	น้อย	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.18, \sigma = 0.79$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ในเรื่องอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ
ในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.22, \sigma = 0.71$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ
ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.14, \sigma = 0.86$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านโอกาส
ที่ได้รับความก้าวหน้า

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาส เจริญก้าวหน้าในอนาคต	5 (5.88)	32 (37.65)	39 (45.88)	9 (10.59)	2.39	0.76	น้อย	1
2. ท่านได้รับโอกาสในการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ ในงานที่ปฏิบัติอยู่	2 (2.35)	35 (41.18)	39 (45.88)	9 (10.59)	2.35	0.70	น้อย	2
ภาพรวม					2.37	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีแรงงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.37, \sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต มีแรงงใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.39, \sigma = 0.76$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีแรงงใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.35, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้ บังคับบัญชา	2 (2.35)	57 (67.06)	21 (24.71)	5 (5.88)	2.66	0.63	มาก	1
2. ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ	2 (2.35)	56 (65.88)	19 (22.35)	8 (9.42)	2.61	0.69	มาก	2
ภาพรวม					2.64	0.66	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.64, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.66, \sigma = 0.63$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.61, \sigma = 0.69$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมาย งานตามความรู้ความสามารถ	5 (5.88)	52 (61.18)	22 (25.88)	6 (7.06)	2.66	0.70	มาก	2
2. เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ	5 (5.88)	54 (63.53)	20 (23.53)	6 (7.06)	2.68	0.69	มาก	1
ภาพรวม					2.67	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.67$,
 $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถ
ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68$,
 $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความรู้
ความสามารถ มีแรงงูใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือและ ร่วมมืออันดีจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	11 (12.94)	43 (50.59)	27 (31.76)	4 (4.71)	2.72	0.75	มาก	1
2. บรรยากาศในหน่วยงาน ของท่าน มีลักษณะเป็นมิตรจาก เพื่อนร่วมงาน	10 (11.76)	47 (55.29)	22 (25.88)	6 (7.07)	2.72	0.77	มาก	2
	ภาพรวม				2.72	0.76	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.72$,
 $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีจาก
เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.75$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีลักษณะเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน
มีแรงงูใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การบังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน	6 (7.06)	53 (62.35)	23 (27.06)	3 (3.53)	2.73	0.64	มาก	2
2. มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุม ทุกด้าน	9 (10.59)	54 (63.53)	19 (22.35)	3 (3.53)	2.81	0.66	มาก	1
	ภาพรวม				2.77	0.65	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.77$,
 $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในเรื่องมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์
อักษรครอบคลุมทุกด้าน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับแรก และ
อันดับรองลงมา คือ การบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีแรงงูใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ	5 (5.88)	55 (64.71)	23 (27.06)	2 (2.35)	2.74	0.60	มาก	2
2. หน่วยงานของท่าน มีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและ ข้อบกพร่องในการทำงาน	10 (11.76)	51 (60.00)	21 (24.71)	3 (3.53)	2.80	0.69	มาก	1
ภาพรวม					2.77	0.65	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านนโยบายการบริหาร ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านสภาพ
การทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โครงสร้างอาคารและบริเวณ โดยรอบของหน่วยงาน มีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง	5 (5.88)	44 (51.76)	30 (35.29)	6 (7.07)	2.56	0.71	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	6 (7.07)	25 (29.41)	44 (51.76)	10 (11.76)	2.32	0.77	น้อย	2
	ภาพรวม				2.44	0.74	น้อย	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.44$, $\sigma = 0.74$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านสภาพการทำงาน ในเรื่อง โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงาน
มีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.71$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
มีแรงงูใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.32$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เวลาหลังเลิกงาน ท่านสามารถ ใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือ กิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้	6 (7.07)	49 (57.64)	26 (30.58)	4 (4.71)	2.67	0.68	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านดูแล เอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ถึงบุคคลในครอบครัว	6 (7.07)	36 (42.34)	38 (44.71)	5 (5.88)	2.47	0.72	น้อย	2
ภาพรวม					2.57	0.70	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.70$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่องเวลาหลังเลิกงาน ท่านสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัว
หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ถึงบุคคลในครอบครัว
มีแรงงูใจอยู่ระดับน้อย ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.72$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการ การทำงานอย่างเป็นระบบ	16 (18.82)	54 (63.53)	12 (14.12)	3 (3.53)	2.98	0.69	มาก	1
2. หน่วยงานของท่าน มีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและ ข้อบกพร่องในการทำงาน	10 (11.76)	47 (55.29)	23 (27.07)	5 (5.88)	2.73	0.75	มาก	2
ภาพรวม					2.86	0.72	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.86$,
 $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน
และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน
มีแรงงูใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านสถานภาพในการทำงาน

ด้านสถานภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โครงสร้างอาคารและบริเวณ โดยรอบของหน่วยงาน มีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง	11 (12.94)	42 (49.41)	28 (32.94)	4 (4.71)	2.71	0.75	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	10 (11.76)	53 (62.35)	16 (18.82)	6 (7.06)	2.79	0.74	มาก	1
	ภาพรวม				2.75	0.75	มาก	

จากตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
ด้านสถานภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.75$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด ด้านสถานภาพในการทำงาน ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์
ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.74$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงานมีความน่าอยู่และมั่นคง
แข็งแรง มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด
โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.91	0.69	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.82	0.73	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงาน	2.68	0.73	มาก	9

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.85	0.82	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	2.49	0.71	น้อย	13
6. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.18	0.79	น้อย	16
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.37	0.73	น้อย	15
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.64	0.66	มาก	11
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.67	0.70	มาก	10
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.72	0.76	มาก	8
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.77	0.65	มาก	6
12. ด้านนโยบายการบริหาร	2.77	0.65	มาก	5
13. ด้านสภาพการทำงาน	2.44	0.74	น้อย	14
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.57	0.70	มาก	12
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.72	มาก	2
16. ด้านสถานภาพในการทำงาน	2.75	0.75	มาก	7
ภาพรวม	2.65	0.72	มาก	

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.72$) ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.82$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.70$) ด้านนโยบายการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.65$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.65$) ด้านสถานภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.75$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.76$) ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.73$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67, \sigma = 0.70$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.64, \sigma = 0.66$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.57, \sigma = 0.70$) ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.49, \sigma = 0.77$) ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.44, \sigma = 0.74$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.37, \sigma = 0.73$) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.18, \sigma = 0.79$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.85	0.63	มาก	3.17	0.56	มาก	2.91	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.76	0.67	มาก	3.10	0.43	มาก	2.82	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	2.64	0.63	มาก	2.87	0.48	มาก	2.68	0.76	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.79	0.78	มาก	3.13	0.58	มาก	2.85	0.76	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.45	0.69	น้อย	2.67	0.41	มาก	2.49	0.65	น้อย
6. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.09	0.71	น้อย	2.60	0.60	มาก	2.18	0.72	น้อย
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.30	0.68	น้อย	2.70	0.49	มาก	2.37	0.67	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.57	0.65	มาก	2.93	0.26	มาก	2.64	0.61	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.58	0.66	มาก	3.10	0.34	มาก	2.67	0.64	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	2.59	0.70	มาก	3.30	0.56	มากที่สุด	2.72	0.73	มาก
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.72	0.62	มาก	2.90	0.51	มาก	2.77	0.59	มาก
12. ด้านนโยบายการบริหาร	2.74	0.67	มาก	2.90	0.51	มาก	2.44	0.68	น้อย
13. ด้านสภาพการทำงาน	2.34	0.67	น้อย	2.90	0.51	มาก	2.44	0.68	น้อย
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.51	0.63	มาก	2.87	0.69	มาก	2.57	0.65	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	μ	σ	แรง	μ	σ	แรง	μ	σ	แรง
			จูงใจ			จูงใจ			
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.78	0.62	มาก	3.20	0.62	มาก	2.85	0.64	มาก
16. ด้านสถานภาพในการทำงาน	2.65	0.69	มาก	3.20	0.53	มาก	2.75	0.69	มาก
ภาพรวม	2.59	0.50	มาก	2.98	0.35	มาก	2.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.50$) โดยเพศหญิง ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.35$) มีแรงจูงใจมากกว่าเพศชายมี ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.50$) โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด	21-30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-40 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	41-50 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	51-60 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.90	0.52	มาก	2.75	0.71	มาก	2.88	0.72	มาก	3.08	0.53	มาก	2.91	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.02	0.46	มาก	2.72	0.64	มาก	2.64	0.68	มาก	2.97	0.68	มาก	2.82	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	2.68	0.55	มาก	2.60	0.68	มาก	2.71	0.58	มาก	2.68	0.72	มาก	2.68	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.81	0.64	มาก	2.94	0.70	มาก	2.78	0.82	มาก	2.95	0.85	มาก	2.85	0.76	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.48	0.62	น้อย	2.53	0.62	มาก	2.40	0.60	น้อย	2.61	0.79	มาก	2.49	0.65	น้อย
6. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.43	0.79	น้อย	2.34	0.77	น้อย	2.03	0.63	น้อย	2.00	0.71	น้อย	2.18	0.72	น้อย
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.60	0.70	มาก	2.47	0.64	น้อย	2.14	0.65	น้อย	2.39	0.61	น้อย	2.37	0.67	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.62	0.76	มาก	2.53	0.62	มาก	2.69	0.52	มาก	2.66	0.60	มาก	2.64	0.61	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.67	0.66	มาก	2.75	0.66	มาก	2.57	0.64	มาก	2.76	0.65	มาก	2.67	0.64	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	2.83	0.76	มาก	2.75	0.66	มาก	2.57	0.79	มาก	2.79	0.67	มาก	2.72	0.73	มาก
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.71	0.58	มาก	2.81	0.57	มาก	2.81	0.66	มาก	2.74	0.59	มาก	2.77	0.60	มาก
12. ด้านนโยบายการบริหาร	2.67	0.51	มาก	2.78	0.68	มาก	2.88	0.56	มาก	2.71	0.63	มาก	2.77	0.59	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	2.45	0.59	น้อย	2.69	0.68	มาก	2.33	0.71	น้อย	2.39	0.72	น้อย	2.44	0.68	น้อย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด	21-30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-40 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	41-50 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	51-60 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.57	0.71	มาก	2.75	0.63	มาก	2.47	0.60	น้อย	2.58	0.69	มาก	2.57	0.65	มาก
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.00	0.63	มาก	2.97	0.64	มาก	2.76	0.58	มาก	2.74	0.71	มาก	2.85	0.64	มาก
16. ด้านสถานภาพในการทำงาน	2.86	0.67	มาก	2.78	0.68	มาก	2.62	0.74	มาก	2.74	0.71	มาก	2.85	0.64	มาก
ภาพรวม	2.71	0.49	มาก	2.70	0.54	มาก	2.58	0.47	มาก	2.68	0.47	มาก	2.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.50$) โดยอายุ 21-30 ปี ($\mu = 2.71, \sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจมากกว่าอายุ 31-40 ปี ($\mu = 2.70, \sigma = 0.54$) อายุ 51-60 ปี ($\mu = 2.68, \sigma = 0.47$) และอายุ 41-50 ปี ($\mu = 2.58, \sigma = 0.47$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด	มัธยมศึกษา		ระดับ แรงจูงใจ	อนุปริญญา/ ปวส.		ระดับ แรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	/ปวช.														
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.98	0.54	มาก	3.08	0.73	มาก	2.82	0.65	มาก	2.50	0.71	น้อย	2.91	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.91	0.57	มาก	3.19	0.72	มาก	2.67	0.63	มาก	2.25	0.35	น้อย	2.82	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	2.72	0.64	มาก	2.92	0.67	มาก	2.57	0.57	มาก	2.67	0.47	มาก	2.68	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.84	0.76	มาก	2.81	0.88	มาก	2.91	0.72	มาก	2.00	0.00	น้อย	2.85	0.76	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.53	0.73	มาก	2.50	0.84	น้อย	2.43	0.52	น้อย	3.00	0.71	มาก	2.49	0.85	น้อย
6. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.21	0.74	น้อย	2.04	0.56	น้อย	2.24	0.76	น้อย	1.50	0.00	มาก	2.18	0.72	น้อย
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.45	0.83	น้อย	2.23	0.56	น้อย	2.39	0.58	น้อย	1.75	0.35	น้อยที่สุด	2.37	0.67	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา	2.69	0.75	มาก	2.65	0.63	มาก	2.61	0.49	มาก	2.25	1.06	น้อย	2.64	0.61	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.72	0.77	มาก	2.69	0.69	มาก	2.66	0.53	มาก	2.00	0.00	น้อย	2.67	0.64	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.80	มาก	2.69	0.78	มาก	2.67	0.69	มาก	2.75	0.35	มาก	2.72	0.73	มาก
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.83	0.57	มาก	2.88	0.62	มาก	2.71	0.62	มาก	2.50	0.71	น้อย	2.77	0.60	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด	มัธยมศึกษา/ ปวช.		ระดับ แรงจูงใจ	อนุปริญญา/ ปวส.		ระดับ แรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
12. ด้านนโยบายการบริหาร	2.97	0.46	มาก	2.92	0.53	มาก	2.63	0.59	มาก	1.75	1.06	น้อยที่สุด	2.77	0.59	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	2.36	0.73	น้อย	2.50	0.68	น้อย	2.54	0.61	มาก	1.25	0.35	น้อยที่สุด	2.44	0.68	น้อย
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.50	0.72	น้อย	2.77	0.48	มาก	2.62	0.59	มาก	1.25	0.35	น้อยที่สุด	2.57	0.65	มาก
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.69	มาก	2.96	0.59	มาก	2.87	0.56	มาก	1.75	1.06	น้อยที่สุด	2.85	0.64	มาก
16. ด้านสถานภาพในการทำงาน	2.78	0.70	มาก	2.85	0.80	มาก	2.74	0.62	มาก	1.75	1.06	น้อยที่สุด	2.75	0.69	มาก
ภาพรวม	2.70	0.55	มาก	2.73	0.52	มาก	2.63	0.45	มาก	2.06	0.45	น้อย	2.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.50$) โดยมีการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 2.73, \sigma = 0.52$) มีแรงจูงใจมากกว่าการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 2.70, \sigma = 0.55$) การศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 2.63, \sigma = 0.45$) การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.06, \sigma = 0.36$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 9,000 บาท			9,001-12,000 บาท			12,001-15,000 บาท			15,001-18,000 บาท			ตั้งแต่ 18,000 บาท ขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.00	0.00	-	2.73	0.52	มาก	2.80	0.53	มาก	2.83	0.86	มาก	3.00	0.62	มาก	2.91	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.00	0.00	-	2.64	0.45	มาก	2.93	0.75	มาก	2.67	0.83	มาก	2.88	0.60	มาก	2.82	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	0.00	0.00	-	2.36	0.60	น้อย	2.69	0.53	มาก	2.61	0.75	มาก	2.76	0.59	มาก	2.68	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.00	0.00	-	2.45	0.76	น้อย	2.90	0.76	มาก	2.75	0.89	มาก	2.96	0.71	มาก	2.85	0.76	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	0.00	0.00	-	2.23	0.68	น้อย	2.47	0.81	น้อย	2.17	0.94	น้อย	2.08	0.63	น้อย	2.49	0.65	น้อย
6. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	0.00	0.00	-	2.23	0.68	น้อย	2.47	0.81	น้อย	2.17	0.94	น้อย	2.08	0.63	น้อย	2.18	0.72	น้อย
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	0.00	0.00	-	2.45	0.69	น้อย	2.53	0.61	มาก	2.42	0.95	น้อย	2.28	0.61	น้อย	2.37	0.67	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.00	0.00	-	2.32	0.78	น้อย	2.80	0.59	มาก	2.38	0.77	น้อย	2.72	0.50	มาก	2.64	0.61	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.00	0.00	-	2.45	0.61	น้อย	2.83	0.67	มาก	2.50	0.83	น้อย	2.71	0.59	มาก	2.67	0.64	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 9,000 บาท			9,001-12,000 บาท			12,001-15,000 บาท			15,001-18,000 บาท			ตั้งแต่ 18,000 บาท ขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
	10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.00	0.00	-	2.41	0.70	น้อย	2.87	0.74	มาก	2.75	0.92	มาก	2.73	0.69	มาก	2.72	0.73
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.00	0.00	-	2.64	0.60	มาก	2.80	0.59	มาก	2.75	0.94	มาก	2.73	0.69	มาก	2.72	0.73	มาก
12. ด้านนโยบายการบริหาร	0.00	0.00	-	2.59	0.54	มาก	2.90	0.51	มาก	2.79	0.75	มาก	2.77	0.58	มาก	2.77	0.59	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	0.00	0.00	-	2.23	0.56	น้อย	2.57	0.50	มาก	2.71	0.75	มาก	2.37	0.73	น้อย	2.44	0.68	น้อย
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.00	0.00	-	2.27	0.61	น้อย	2.83	0.59	มาก	2.67	0.94	มาก	2.52	0.58	มาก	2.57	0.65	มาก
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.00	0.00	-	2.77	0.41	มาก	3.10	0.57	มาก	2.83	0.86	มาก	2.79	0.64	มาก	2.85	0.64	มาก
16. ด้านสถานภาพในการทำงาน	0.00	0.00	-	2.73	0.47	มาก	2.73	0.73	มาก	2.83	0.91	มาก	2.73	0.69	มาก	2.75	0.69	มาก
ภาพรวม	-	-	-	2.47	0.46	น้อย	2.77	0.49	มาก	2.63	0.74	มาก	2.67	0.44	มาก	2.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.50$) โดยรายได้ 12,001-15,000 บาท ($\mu = 2.77, \sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจมากกว่ารายได้ตั้งแต่ 18,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 2.67, \sigma = 0.44$) รายได้ 15,001-18,000 บาท ($\mu = 2.63, \sigma = 0.74$) และรายได้ 9,001-12,000 บาท ($\mu = 2.47, \sigma = 0.46$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน	แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 85 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยทั่วไปกลุ่มข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และระดับน้อย เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบาย

การบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามรายปัจจัย ดังนี้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจจังหวัดตราดที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจจังหวัดตราดที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจจังหวัดตราดที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จังหวัดตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของนราทร กลางประพันธ์ (2551) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของเกรียงไกร ศรีทองกุล (2552) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และชัดแย้งกับงานวิจัยของทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งในความคิดเห็นผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจูไรต์น โชตรีน (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจได้รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุสู่ความสำเร็จ และมีการยกย่องชมเชยที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจได้รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า งานในหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง และทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริชมพู (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจได้งานในหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง และทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและได้เสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและได้เสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา จึงมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย อาจกล่าวได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นน้อย และ โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมอบรมประชุมบ่อย ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนน้อย จึงมีแรงจูงใจในระดับน้อย

1.6 ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย อาจกล่าวได้ว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และตำแหน่งของได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่อย่างเหมาะสม

ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน จึงมีแรงจูงใจในระดับน้อย

1.7 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย อาจกล่าวได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคตและได้รับโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ ในงานที่ปฏิบัติอยู่น้อย ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจคิดว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคตและได้รับโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ปฏิบัติ อยู่น้อย จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ และผู้บังคับบัญชามี การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ใน ระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการตำรวจคิดว่า เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ และ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า อาจรับ ความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในหน่วยงาน ของท่าน มีลักษณะเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยข้าราชการ ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดี จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะเป็นมิตรจาก เพื่อนร่วมงาน จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า มีการมอบหมาย งานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุมทุกด้าน และการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวาง ผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ

(2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากว่า ข้าราชการตำรวจได้การมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุมทุกด้านและการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.12 ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน และหน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน และหน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.13 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงานมีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากโครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงานมีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เวลาหลังเลิกงานสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้ และหน่วยงานดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ถึงบุคคลในครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของกบทิพย์ ศิริชมพู (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากเวลาหลังเลิกงานสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้ และหน่วยงานดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ถึงบุคคลในครอบครัว จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสถาพร ไกรถวิล (2553) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากหน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่าง

เป็นระบบ และหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.16 ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และโครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงานมีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจเป็นเพราะหน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และโครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบของหน่วยงานมีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เพศของข้าราชการตำรวจจังหวัดตราด ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุของข้าราชการตำรวจที่ต่างกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิเศษ จันวัฒนะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า การศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ

ตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบของแต่ละงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิเศษ จันวัฒนะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า การศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่ต่างกัน ทำให้ได้ผลตอบแทนและสวัสดิการ จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับน้อย แต่พิจารณาการดำเนินงานและบริหารให้มีประสิทธิภาพ และได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ควรมีการสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนให้เพียงพอ และเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด ในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กาทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกรียงไกร ศรีทองกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอ กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทศพล พวงทอง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธวัชชัย เถกิงวัฒน์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาสำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- นราทร กลางประพันธ์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234 ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- นิพนธ์ พิสุทธิภักดิ์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธรจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา แสงศิริ. (2553). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญลือ ภิญโญสโมสร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พชรพร ครองยุทธ. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รายุส จีนช้าง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- วันวิเศษ จันวัฒนะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถานีตำรวจภูธรจังหวัดตราด. (2557). *งานธุรการและกำลังพล*. ตราด: สถานีตำรวจภูธรจังหวัดตราด.
- สถาพร ไกรถวิล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุมาลี กรดกางกั้น. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ
ในสามจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกมน โลหะญาจารี. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขตชนบุรี
กรงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อ
การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. New York: Academic Press.
- Alderfer, C. P. (1979). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human
performance*. New York: McGraw-Hill.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1980). *Manual for the purdue teacher opinionaire*.
West Lafayette, IN: Purdue Research Foundation.
- David, L., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (3rd ed.).
New York: McGraw Hill.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1994). *Fundamentals of Human Resource Management*.
New York: John Wiley & Sons
- Herzberg, F. (1961). *Popular participation in decision making of development*. New York: United
Nations Loudon.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work* (2nd ed.).
New York: John Willey & Sons.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: concepts and applications*. (3rd ed.).
New York: McGraw Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.
- Pigors, P. & Myers, C.A. (1981). *Personnel administration* (9th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Vroom, V. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-bass
- Walters, C. J. (1978). *Adaptive management of renewable resources*. Newyork: Mc Graw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introduction analysis* (3rd ed.) New York: Harper ar

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงมากที่สุด
ลักษณะทางประชากร

- | | | |
|------------------|------------------------------|-----------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| 2. อายุ | () 21-30 ปี | () 31-40 ปี |
| | () 41-50 ปี | () 51-60 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | () มัธยมศึกษา/ ปวช. | () อนุปริญญา/ ปวส. |
| | () ปริญญาตรี | () สูงกว่าปริญญาตรี |
| 4. รายได้ | () ต่ำกว่า 9,000 บาท | () 9001-12,000 บาท |
| | () 12,001-15,000 บาท | () 15,001-18,000 บาท |
| | () ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด

คำชี้แจง ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้เป็แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง				
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
3. การยกย่องชมเชยที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ				
4. การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ งานบรรลุสู่ความสำเร็จ				
ด้านลักษณะของงาน				
5. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร				
6. งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง				
7. งานในหน้าที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมี คุณค่าต่อองค์กร				
ด้านความรับผิดชอบ				
8. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน				
9. ท่านเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันตามเวลา				

แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านความก้าวหน้า 10. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น				
11. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมอบรม ประชุม				
ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 12. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการครอง ชีพในปัจจุบัน				
13. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า 14. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในอนาคต				
15. ท่านได้รับโอกาสในการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 16. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชา				
17. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้วย ความเคารพ				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 18. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ				
19. เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ				

แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 20. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีจาก เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน				
21. บรรยายภาคในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา 22. การบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวางผัง การปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน				
23. มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร ครอบคลุมทุกด้าน				
ด้านนโยบายการบริหาร 24. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ				
25. หน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องในการทำงาน				
ด้านสภาพการทำงาน 26. โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบ ของหน่วยงาน มีความน่าอยู่และมั่นคงแข็งแรง				
27. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 28. เวลาหลังเลิกงาน ท่านสามารถใช้เวลาไปกับ ครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้				
29. หน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และมี สวัสดิการต่าง ๆ ถึงบุคคลในครอบครัว				

แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน 30. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ				
31. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ จากทั้งบุคคลภายในและภายนอก				
ด้านสถานภาพในการทำงาน 32. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน				
33. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับในสังคม				

* ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ *