

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ร.ต.ท. อภิชัย คุณสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

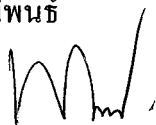
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ร้อยตำรวจโท อภิชัย คุณสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



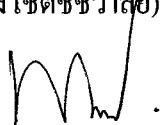
.....ประธาน

(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)



.....กรรมการ

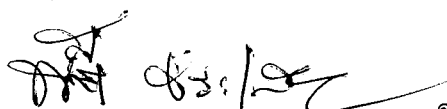
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราดนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี อันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ โดยอาจารย์ได้กรุณาให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานศึกษาวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดการศึกษาและทำงานวิจัยในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในวิชาต่าง ๆ อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ และหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา ที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งเพื่อนร่วมรุ่น รปม. 17 ทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงผู้เขียนตำราเอกสาร บทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พี่ น้อง ผู้มีส่วนในการสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ตลอดระยะเวลาการศึกษาเสมอมา อันเป็นแรงบันดาลใจและแรงผลักดันสำคัญให้กับผู้วิจัยและการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่กรุณาตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์และได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ได้ผลการศึกษาน่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดตราด เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เลี้ยงเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา และคอยเป็นผู้ให้การสนับสนุนการศึกษาและงานวิจัยเสมอมา หากมีข้อผิดพลาดประการใดในการศึกษาอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ทุกประการ

ร.ต.ท.อภิชาติ คุณสุข

57930058: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ ข้าราชการตำรวจ

อภิษฐ์ คุณสุข: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร

จังหวัดตราด (WORK MOTIVATION AMONG POLICE OFFICIALS AT TRAT PROVINCIAL POLICE). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, รป.ม. 108 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 84 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในตอนที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท ส่วนตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทั้งสิ้น 10 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทั้งสิ้น 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

และในตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยการนำข้อมูลทั่วไปของประชาชนโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด เพศหญิงมีแรงจูงใจมาก เพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

57930058: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION / WORKING / POLICE OFFICIALS

APICHAJ KHUNSUK: WORK MOTIVATION AMONG POLICE OFFICIALS AT TRAT PROVINCIAL POLICE STATION. ADVISOR : PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 108 P. 2015.

The purposes of this study were to investigate the level of work motivation among police officials working for Trat provincial police station and to compare their level of work motivation as classified by personal information, including gender, age, status, educational level, and amount of income. The instrument used to collect the data was a questionnaire asking about work motivation among 84 police officials who were working for Trat provincial police station. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, frequency, means, and standard deviation.

The results concerning the subject's personal information in part one revealed that the majority of respondents were male, aged 31-40, being married, holding a bachelor's degree, and having a monthly income of 10,000-20,000 baht. Also, regarding the results from part 2, it was shown that the level of work motivation among police officials working for Trat provincial police station was found at the highest level. The subjects rated 10 aspects of work motivation at the highest level. These included the aspects in relation to work condition, policy and administration, personal living, work security, relationship with subordinators, work achievement, relationship with supervisors, occupational status, relationship with colleagues, and job advancement, respectively. Also, the subjects rated 6 aspects of work motivation at a high level. These included the aspects relating to administration and supervision, acceptance, type of assigned work, opportunity for job advancement, responsibility, and compensation, respectively.

With reference to the results based on the comparisons of level of work motivation among police officials as indicated in part 3 of the questionnaire, it was shown that female police officials had a higher level of work motivation than their male counterparts. Finally, the subjects, aged 51-60, being single, holding a master's degree with an earning income of 30,000 baht onwards had a higher level of work motivation than other groups.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	21
ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ.....	28
ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรจังหวัดตราด	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
เกณฑ์การแปลผล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
4 ผลการวิจัย	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด	52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ประวัติย่อของผู้ทำวิจัย.....	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 26
2-2	เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 43
2-3	การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสำเร็จในการทำงาน 52
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการได้รับการยอมรับ 53
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 54
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความรับผิดชอบ 55
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความก้าวหน้า 56
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านเงินเดือน 57
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้า 58
4-9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 59
4-10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสถานะของอาชีพ 60
4-11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	61
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	62
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านนโยบายและการบริหาร	64
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสภาพการทำงาน	65
4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	66
4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความมั่นคงในการทำงาน..	66
4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดโดยภาพรวมรายด้าน.....	67
4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ.....	69
4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ.....	71
4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ	74
4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4-23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2-1 โครงสร้างองค์กร ดำรงภูธรจังหวัดตราด	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบงานยุติธรรมของประเทศไทยนั้น ประกอบด้วยองค์กรที่สำคัญ คือ ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ตำรวจเป็นองค์กรแรกของระบบงานยุติธรรม มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน และจับกุมผู้ต้องหา อัยการมีหน้าที่ในการฟ้องหรือไม่ฟ้องผู้ต้องหา ศาลมีหน้าที่ในการพิจารณาคดี ตัดสินความผิด และตัดสินโทษ ส่วนราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการนำตัวผู้กระทำความผิดกฎหมายมารับโทษ ตามคำพิพากษาของศาล หรือตามคำตัดสินของผู้มีอำนาจตามกฎหมายของบ้านเมือง จากประมวล ระเบียบตำรวจ ภาคที่ 1 ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี (เล่ม 1) ได้กำหนดไว้ว่า ตำรวจมีหน้าที่ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิด ในทางอาญา บำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ในการรักษาความสงบและเรียบร้อยของสังคมถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของตำรวจ โดยภารกิจ ดังกล่าวจะมุ่งเน้นถึงการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (ทรงวุฒิ เชื้อพลากิจ, 2550)

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงสถานภาพหน่วยงาน พันธกิจ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการตำรวจไว้ดังนี้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของ นายกรัฐมนตรี และมีอำนาจดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จ ราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของ ราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยพลสมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง (2558) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้มอบนโยบายการบริหารราชการปี 2558 เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ดังนี้

1. ปกป้อง เทิดทูน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. รักษาความมั่นคงของชาติและแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกระดับ
4. ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด
5. พิทักษ์รับใช้ให้บริการประชาชนในทุกมิติ ทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการอำนวยความสะดวก เพื่อให้ตำรวจเป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้อย่างแท้จริง
6. อำนวยการจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
7. บริหารจัดการให้ตำรวจดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่รักของประชาชน

8. เตรียมความพร้อมสูงสุดเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตำรวจภูธรจังหวัดตราดเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดตราดทั้งหมด โดยตำรวจภูธรจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา มีหน้าที่ให้บริการประชาชน โดยมีพันธกิจหลักคือ ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ ให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและชุมชนเป็นฐาน ป้องกันและควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม อำนวยการอำนวยความสะดวกโดยยึดหลักนิติธรรม รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคาอาชญากรรม (ตำรวจภูธรจังหวัดตราด, 2557)

โดยลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดตราดนั้น ถือได้ว่าเป็นงานอำนวยการซึ่งเป็นฝ่ายงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดแผนและนโยบาย สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ รับและถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาไปสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ประสานสอดคล้องและขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด ดังคำพูดที่ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวว่า “งานอำนวยการ เป็นเสมือนหัวใจของตำรวจภูธร

จังหวัดตราด เปรียบเสมือนมือของผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นถ้างานอำนวยการไม่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้งานอื่น ๆ ไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย”

แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบัน สายงานอำนวยการเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วก็เป็นเสมือนผู้ปิดทองหลังพระ ผลการปฏิบัติงานอาจจะไม่เป็นที่ประจักษ์เหมือนกับสายงานปฏิบัติการซึ่งมีผลการปฏิบัติที่เห็นเป็นรูปธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสายงานอื่น ๆ ซึ่งมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง จึงทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกล้มไม่ได้รับความเป็นธรรมไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและประชาชน ต้องการที่จะเปลี่ยนไปอยู่ในสายงานอื่น ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า มีโอกาสเติบโตและได้รับการยอมรับที่มากขึ้น

อย่างไรก็ตามการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการทำหน้าที่สนับสนุน เชื่อมโยงกันจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงในที่สุด ดังนั้นจากมุมมองผู้วิจัยที่เห็นถึงสถานการณ์ในองค์กรของตนดังที่กล่าวในข้างต้น จึงตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดไม่ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม การสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาและประสิทธิภาพของงานจะด้อยลงที่สุดในที่สุด

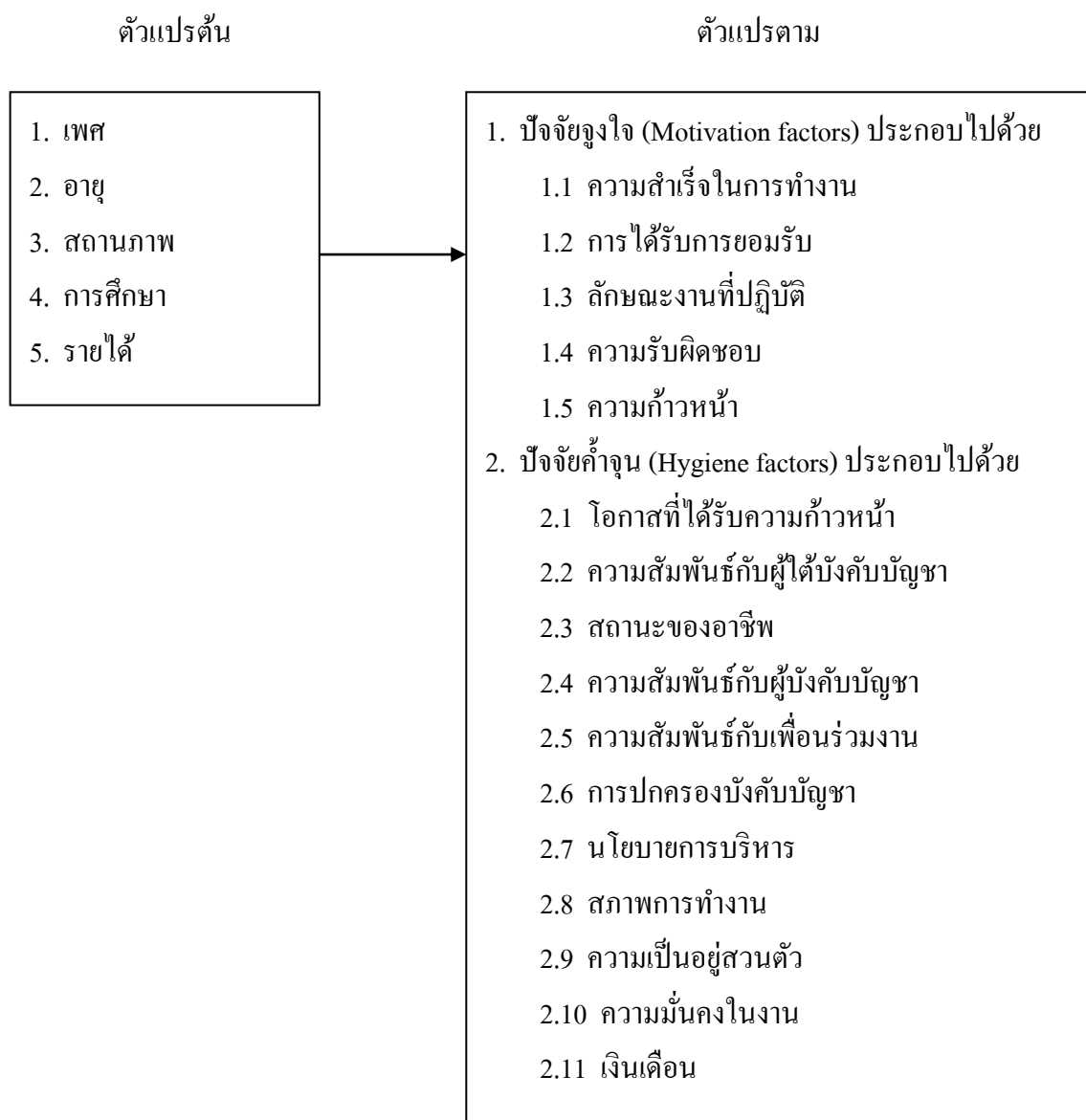
ดังนั้นเพื่อให้ตำรวจภูธรจังหวัดตราดอันเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ศึกษาวิจัยเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 อีกทั้งนำไปสู่ความสงบและมั่นคงของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญแล้วนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประเด็นปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไข ให้ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และรายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's two factor theory (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) มาใช้ในการวิจัย ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และรายได้
3. นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's two factor theory

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพ
- 2.1.4 การศึกษา
- 2.1.5 รายได้

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 2.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2.1.2 การได้รับการยอมรับ
- 2.2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.1.5 ความก้าวหน้า

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 2.2.2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า
- 2.2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.2.3 สถานะของอาชีพ
- 2.2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.2.6 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.2.7 นโยบายการบริหาร
- 2.2.2.8 สภาพการทำงาน
- 2.2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.2.2.10 ความมั่นคงในงาน

2.2.2.11 เงินเดือน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 84 นาย แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 50 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 34 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดตราด, 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กันยายน-พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ผู้มีอาชีพรับราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันที่มีส่วนต่อการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนความรู้สึกที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือจูงใจการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทำงานอย่างมีความสุขและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยก้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน

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

การได้รับการยอมรับ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจเกิดกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความคิด วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทำทาส ความสามารถ ตรงกับความถนัดของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความรู้ลึกซึ้งพอใจที่ทำงานในลักษณะนี้ มากขึ้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระและทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ปัจจัยประเภทนี้เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการจูงใจให้การทำงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เงินเดือน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับสภาพที่ปฏิบัติอยู่

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้เลื่อนขั้นในการทำงาน ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการได้คอยดูแลและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอ

สถานะของอาชีพ หมายถึง ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่ การงานหรือระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง การได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติได้รับการยอมรับจากสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้น ปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และมีการพบปะสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนงานอย่างชัดเจน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขให้ลุล่วงผ่านไปด้วยดี

นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานและนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และมีการ กำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงานและความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวและมีความสุขพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ เช่น การที่ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 3.2 ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์
 - 3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
4. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
5. ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรจังหวัดตราด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

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

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Walters (1978) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

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

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจข้างต้นสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” เป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะกระทำให้บังเกิดผลที่ต้องการในองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงานก็ทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Maslow (1954) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เขาได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจของเขาไว้ 3 ประการ

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ครอบคลุมที่ยังมีชีวิตอยู่

ประการที่ 2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจ

ประการที่ 3 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา สโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ คือ

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าว อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานเมื่อออกจากงานก็มีบำนาญ บำนาญ หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่เป็นของตนเอง เป็นต้น

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับที่ 4 ความต้องการการยกย่อง นับถือ ขอมรับ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ นับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียง เกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นที่สี่นี้ จะมีความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในตัวเอง (Self actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนเองหวังไว้ ผืนไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต่าง ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ที่ว่าเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับไหนของความต้องการทั้งห้าลำดับนั้นแล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจะจูงใจมีความพอใจต่อ

สภาพทางกายภาพของตนแล้ว วิธีที่จะจูงใจคนงานกลุ่มนี้ก็คือ พยายามหาทางตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เขา

Herzberg et al. (1959) ได้ทำการทดลองโดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานประมาณ 20 คน ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผลจากการสอบถาม เฮิร์ชเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีก็ไม่ถึงกับก่อให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเขาจะต้องการได้รับอยู่แล้ว ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจนี้แบ่งออกเป็น

- 1.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2 วิธีการบังคับบัญชา
- 1.3 เงินเดือน
- 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ
- 1.5 สภาพการทำงาน
- 1.6 ความมั่นคงของงาน
- 1.7 สถานภาพ
- 1.8 ชีวิตส่วนตัว คือ องค์กรจัดสภาพให้คนใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง
- 1.9 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า
- 1.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านี้ ถึงจะไม่มีผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ แต่ถ้ามีก็จะก่อให้เกิดความพอใจขึ้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจนี้ ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 ตั๋วงาน
- 2.3 การได้รับการยอมรับ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า

Vroom (1995) อธิบายว่าการจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) มีค่าเท่ากับความคาดหวังด้วยความพึงพอใจหรือความชอบ (Expectancy and valence combine multiplicatively to determine motivation) ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าเท่ากับศูนย์ แรงจูงใจจะมีค่าเท่ากับศูนย์ด้วย แต่ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าสูงแรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย

สรุปได้ว่า จากแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจข้างต้น แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง แรงจูงใจเป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน โดยเริ่มต้นจากความปรารถนา ความอยากเป็นเงื่อนไขกำหนดจุดมุ่งหมาย แรงจูงใจก็จะถูกกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสนองตอบส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐยา ไพรสวง (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม หรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และประสบผลสำเร็จ

ยงยุทธ โภธิทอง (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดัน หรือความต้องการที่ผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

ธนพร มีเดช (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่เงินเดือน และสวัสดิการสภาพการทำงานการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนโยบายการบริหารการยอมรับทางสังคมความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงานความรับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้า

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2556) การปฏิบัติงานใด ๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังจะต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้น ผู้บริหาร

ต้องมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน บริหารงาน ที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ดี งานที่ปฏิบัติจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จันทร์ ชุ่มเมืองปีก (2546) แรงจูงใจนั้นมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจด้วยกันทั้งหมด 2 ประการคือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันในสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ศิวพรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่าเป็นแรงขับ นอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือ ใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติของมนุษย์เป็นเจตคติ ด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความรู้สึกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจในการท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากภายใน และภายนอกร่างกาย ที่จะส่งผล กระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงาน หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ประเสริฐ เกษรมาลา (2529) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะบังเกิดผลอย่างสมบูรณ์ก็ด้วยศรัทธาและแรงใจ สละเวลาประโยชน์สุขส่วนตนของทุกคนผลักดันงานทุกหน้าที่ให้ก้าวไปในทางที่ดีเสมอ

ประเสริฐ เมฆมณี (2523) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จของการทำงานในองค์กรตำราว่าแท้จริงแล้วก็คือเป็นหลักสามัคคีธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจะแบ่งสายงานต่าง ๆ ตามความจำเป็นแห่งคุณภาพ ปริมาณงาน โดยเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายจะต้องมีความสัมพันธ์กัน การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จึงเป็นเรื่องการใช้หลักสามัคคีธรรมโดยแท้ หมายความว่าตำรวจทุกหน่วยทุกคนต้องมีความยินดีและเต็มใจที่ร่วมปฏิบัติงานตามเงื่อนไข ข้อกำหนดของทางราชการทำนองสมานฉันท์ ไม่แก่งแย่งชิงดีกัน ไม่ถือเอาถือเรา ไม่มีความอิจฉาริษยาประสงคร้ายต่อกัน เพียงเพื่อหวังผลประโยชน์ในทางส่วนตัวเป็นสำคัญ ทั้งจะต้องมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบ และยึดมั่นต่อนโยบาย เพื่อมุ่งสร้างสรรค์ และเป็นพลังหนุนนำต่อความสำเร็จแห่งภารกิจโดยสมบูรณ์

2. ด้านลักษณะงาน

การมองโลกของวงการตำรวจนั้น Niederhoffer (1960 อ้างถึงใน สมเกียรติ อัครวิญญู, ม.ป.ป., หน้า 19) ได้ใช้คำว่า “เซ็ง” (Cynicism) อันหมายถึง การที่ผู้ที่อยู่ในวงการตำรวจเกิดความรู้สึกว้าวนอกใจที่ตำรวจเผชิญอยู่นั้นเป็นปัญหามาก ซึ่งการพยายามแก้ไขนั้น จะพยายามทำเท่าใดก็หวังผลได้ยาก หรือไม่ก็ไม่มีใครเห็นคุณค่า หรือเข้าทำนองทำไปก็เท่านั้น ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จึงเป็นไปในลักษณะของการแก้ไขให้มันผ่านไปวัน ๆ และมีลักษณะที่ค่อนข้างจะจำเจ น่าเบื่อหน่าย อย่างไรก็ตามหากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพยายามปรับตัวปรับใจให้ได้ว่า งานที่ทำ น่าสนใจ ทำทายความสามารถ มีความสนุกกับงานก็อาจจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

3. ด้านการยอมรับนับถือ

ความต้องการของมนุษย์ประการหนึ่งก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป อรุณ รักธรรม (2522) กล่าวว่า เป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมยอมรับการยกย่องสรรเสริญ เป็นหลักธรรมคาของมนุษย์ “ชอบให้คนยกย่องมากกว่าตำหนิ” ทุกคนอยากอยู่อย่างมีเกียรติได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีใครอยากอยู่อย่างไม่มีใครอยากจะมองหน้า ถ้าหากใครไปอยู่ในสังคมใดที่คนในสังคมนั้นไม่ยอมให้การยอมรับนับถือแล้ว เราจะรู้สึกตัวเจ้านั้นเล็กเสียดิ่งกว่าเข็ม ไม่มี ความหมาย ดังนั้น ทุกคนอยากจะมีเกียรติเสมอ อยากจะเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งก็สอดคล้องกับคำกล่าวของประธานาธิบดีลินคอล์นที่เคยกล่าวว่า “มนุษย์ทุกผู้ทุกนามชอบการยกย่องสรรเสริญ” ดังนั้น การให้คำชมเชยหรือการให้คำยกย่องต่าง ๆ ตามสมควร นับว่าเป็นการบำรุงจิตใจของผู้ที่

ได้รับประการหนึ่ง เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีใจรักงานและยังเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามในทางที่ดีงามอีกด้วย

4. ด้านความรับผิดชอบ

ประเสริฐ เกษรมาลา (2529) ได้อธิบายถึงความรับผิดชอบในแง่ของความสัมฤทธิ์ผลขององค์กร หมายถึง “พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ” ส่วนในความสัมพันธ์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น หมายถึง “อำนาจจิตชนิดหนึ่งในจิตใจของบุคคล ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของตนเองได้ ไม่ว่าจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการใด” ในการปฏิบัติงานหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบ หากขาดความรับผิดชอบเสียแล้ว ย่อมเปรียบเสมือนเรือที่ขาดหางเสือ การทำงานก็จะไร้จุดหมายปลายทางไม่มีเป้าหมาย ไม่มีกำหนดเวลา และไม่บรรลุผลสำเร็จ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้าราชการตำรวจทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ ย่อมต้องการที่จะมีตำแหน่งสูงขึ้น เพราะการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะเป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ในการปฏิบัติงานนั้นหากข้าราชการมีความรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในการรับราชการก็จะเป็นแรงผลักดัน ให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานดียิ่งขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2516) ให้ความเห็นไว้ว่าความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธ トラบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าที่ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฝืนอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าตราบใดผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า เขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างนี้จะเห็นได้เป็นอันมาก จากเจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนดี ไม่สามารถเลื่อนขั้นได้ ฉะนั้นเมื่อทุกคนมีความต้องการเช่นนี้ผู้บริหารก็ควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่คนงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาตามสมควรของแต่ละบุคคล เช่นหาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสเขาได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรมหรือแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายนั้น Koonz and O'donnel (1980 อ้างถึงใน สมเกียรติ อศวิชัย, ม.ป.ป., หน้า 147-148) ได้อธิบายไว้ว่าคือสิ่งหรือเครื่องชี้เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยตัดสินใจเพื่อคนในองค์กร จะได้ว่าควรจะทำสิ่งใดหรืออย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น สิ่งที่เรียกว่านโยบายก็คือสิ่งที่มีไว้ช่วยบุคลากรในองค์กร ในการตัดสินใจดำเนินการหรือปฏิบัติการนั่นเอง

เสนาะ ตีเยาว์ (2519) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การศึกษาอบรมที่คนงานได้รับมา แต่หากมีปัจจัยอย่างอื่นอีกด้วย โดยเฉพาะความเข้าใจดี ความรู้สึกที่เป็นมิตร และทัศนคติที่มีต่อองค์กร หากคนงานมีความเข้าใจต่อฝ่ายบริหารดี มีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และมีความเห็นว่านโยบายของ องค์กรเหมาะสม เขาก็จะปฏิบัติงานในทางร่วมมือกับฝ่ายบริหารมากขึ้น หากการทำงานนโยบาย ไม่ชัดเจนหรือทำอย่างปิดบังซ่อนเร้น จะทำให้คนงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย การทำงานก็จะไม่ มีระเบียบวินัยมีการฝ่าฝืนคำสั่ง กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ดังนั้น การจัดทำนโยบายจึงควรเป็นไป อย่างถูกต้อง ชัดแจ้ง เพื่อให้คนงานมีความพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและ เกิดความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

อุทัย หิรัญโต (2515) กล่าวว่า ในวงการบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือ ธุรกิจ จะต้อง มีบุคคลอยู่คนหนึ่งซึ่งในวงราชการเรียกว่า “ผู้บังคับบัญชา” มีหน้าที่เป็น หัวหน้ารับผิดชอบการ บริหารงานทั้งปวง ในหน่วยงานนั้น เรามีผู้บังคับบัญชาก็เพื่อก่อให้เกิดชุดร่วมงาน (Integration) เพื่อให้เกิดผลในทางสมรรถภาพ และความรับผิดชอบในองค์กร โดยที่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ ควบคุมสั่งงานและมอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำ จะทำอย่างไรให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจโดยคุณูเกี่ยวกับเรื่องนี้

อรุณ รักธรรม (2522) กล่าวไว้ว่า หัวหน้าจะอยู่ได้นานก็เพราะผู้ร่วมงานสนับสนุน ช่วยเหลือ ถ้าเขารักเราเขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา อย่างไรก็ตามความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา นับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

8. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน

ในการปฏิบัติงาน จะได้ผลดีแค่ไหนส่วนหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่มีต่อ ผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเสริฐ เกษรมาลา (2529) แนะนำว่าความสำเร็จของการทำงานส่วนหนึ่งอยู่ในระบบสัทธิศ เราขอมมีเพื่อนหรือคนที่ทำงานอยู่ ในระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะอยู่ทั้งชายและขวา หน้าและหลัง เพื่อนในวันนี้อาจเป็นผู้บังคับบัญชา ของเราในวันหน้า และอาจจะเป็นผู้สนับสนุนงานของเราเพื่อให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูง ยิ่งขึ้นไปได้ทุกกรณี ความจำเป็นของตำรวจที่จะต้องทำงานร่วมกับเพื่อนให้ได้ จึงถือว่ามี ความสำคัญยิ่งและควรแก่ความสนใจในส่วนการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เราควรสร้างความเชื่อใจ ไว้ตั้งแต่เริ่มแรกและตลอดไป เพราะผู้บังคับบัญชามีความสำคัญในการให้คุณให้โทษตามกฎ ข้อบังคับ และระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้โดยสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีเพื่อน

ช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจจากผู้บังคับบัญชาโดยส่วนรวม

9. ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงานหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้ว ย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน สร้างความเบื่อหน่ายและทอดทิ้งในการทำงานได้ ดังที่ อูยา ชัซวาล (2514) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพของข้าราชการหรือพนักงานของสถาบันนั้น ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หากสภาพแวดล้อมของที่ทำงานดีแล้ว ก็ย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำงานด้วยความพึงพอใจประสิทธิภาพในการทำงานก็ย่อมสูงกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความไม่พึงพอใจ ดังนั้น สภาพการทำงานจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างหนึ่ง

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2538) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม ไม่ว่าจะในด้านความสะดวกสบายในการดำรงชีพ ความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนในด้านสถานภาพในสังคมของบุคคล เงินเดือนนอกจากจะเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคคลที่เข้ามายึดอาชีพราชการแล้ว เงินเดือนยังเป็นสิ่งจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการให้มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516) กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน” ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่ยึดถือแนวการบริหารงานแผนใหม่มักนิยมใช้ นโยบายจัดประโยชน์เกื้อกูลในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การได้รับประโยชน์เกื้อกูลของคณาจารย์จะช่วยให้คณาจารย์มีกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น อันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างไม่หยุดนิ่งโดยราบรื่นและเรียบร้อย

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หลักในการวัดหรือแนวในการวัดมี 3 แนวใหญ่ ๆ คือ เชิงสถิติวิเคราะห์ (Analytical approach) เชิงพฤติกรรม (Ethnographic or actor approach) และเชิงระบบ (System approach)

วิธีการวัดมีวิธีการวัดที่สำคัญอยู่ 3 วิธีคือ

1. การวัด (Measurement) เป็นการวัดเพื่อเทียบกับเกณฑ์วัดที่เป็นตัวเทียบวัด (Benchmark) หรือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน (Standard) เช่น กำหนดส่วนสูงมาตรฐานไว้ที่ 160 เซนติเมตร จึงจะผ่านเกณฑ์คัดเลือก

2. การวัดความคืบหน้าหรือดีค่า (Appraisal) เป็นการวัดหรือดีค่าเพื่อเทียบกับเป้าหมายของงานทั้งหมด หรือคุณค่าความสามารถของบุคคลหรือผลงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ มีประโยชน์เพื่อปรับปรุงระบบงานหรือคุณค่าของผลงานหรือบุคคล เช่น โครงการรณรงค์ส่งเสริมการขาย 6 เดือน ขณะนี้ผ่านมา 1 เดือนแล้วมีผลงานเป็นจำนวนเท่าใด

3. การวัดประเมินผล (Evaluation) เป็นการวัดหรือดีค่าเมื่อดำเนินการไปจนครบกำหนดโครงการหรือช่วงเวลาที่กำหนด เช่น กำหนดเป้าหมายว่าสิ้นปีจะได้กำไร 100 ล้านบาท เมื่อสิ้นปีมีผลกำไรเป็นเท่าใด และจะจัดอันดับความสามารถบรรลุผลของแต่ละฝ่ายหรือ แต่ละหน่วยงานในองค์กรได้อย่างไรบ้าง

ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ความเป็นนามธรรมของแรงจูงใจในการทำงาน นำมาสู่ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงานยากที่จะวัดในเชิงปริมาณได้โดยตรงในกระบวนการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานจึงมักจะต้องอาศัยทฤษฎีอื่น ๆ มาเป็นเครื่องนำทางในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสังเกตได้ ตัวอย่างเช่น ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ที่การแสดงซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นเชิงพฤติกรรม เช่น เมื่อมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผลการปฏิบัติการทำงานที่ดีขึ้นโดยที่ความสามารถส่วนบุคคลยังคงเหมือนเดิม ซึ่งในทศวรรษที่ 1990 งานวิจัยที่อาศัยทฤษฎีความคาดหวังได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในหลายลักษณะ ลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือ (1) ใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไป (2) ใช้เป็นการทดสอบทฤษฎีโดยตรง และ (3) ใช้เป็นการบูรณา

การ ทฤษฎีนี้เข้ากับทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ กล่าวคือในด้านการใช้เป็นกรอบแนวคิดทั่วไป นักวิจัยที่นำเอาทฤษฎีความคาดหวังมาใช้เป็นกรอบแนวคิดส่วนใหญ่จะใช้ไปเพื่อการตีความหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการอาศัยแรงจูงใจในการทำงานช่วยตีความ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg et al. (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Working advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ขึ้นชอขงานขึ้น มีปัจจัยเหล่านี้อยู่ 5 ปัจจัย คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) มีสารครอบคลุมความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพการทำงานของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน ทะเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปรังานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานอันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน นั่นเอง

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้เฮิร์ชเบิร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจ (Motivator) ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ (Maintenance factors) และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้มองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่ในการวิจัยครั้งผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์กทั้ง 10 ประการ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของคนในองค์กรหรือแรงจูงใจจากการทำงาน เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอกเพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

(Motivators) กับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎี X และ Y ของแมกเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

McGregor (1960 อ้างถึงใน ธนธิดา ดิษยบุตร, 2541, หน้า 9-10) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้

1. ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ดังนี้

- 1.1 คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้
- 1.2 คนส่วนใหญ่ไม่มีการกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบน้อย
- 1.3 คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย
- 1.4 การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้อความต้องการทางร่างกาย

และความปลอดภัยเท่านั้น

1.5 คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2. ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ดังนี้

- 2.1 งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่น หากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ
- 2.2 สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 2.3 ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรมีเกือบทุกคน
- 2.4 การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองระดับความต้องการด้านสังคมและความรัก

ความต้องการยกย่องและความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอ ๆ กับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

2.5 ความสามารถสั่งการด้วยตนเองและมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงาน เพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบผล คือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามสั่ง ไม่ใส่ใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก แมกเกรเกอร์กล่าวว่า ถ้าคนได้รับความต้องการทั้งการและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้แมกเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้อหรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้ จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคน เหล่านี้ได้อย่างถูกต้องเพียงใด วิธีการ คือ ต้องรู้จักหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ที่บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั้น คือ คนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ยอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงานแมคเกรเกอร์ ซึ่งให้ว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขามองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคน ได้มากกว่าทฤษฎี X แต่มิได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมโดยสิ้นเชิง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์สำคัญของทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ สามัญสำนึกที่มีต่อการ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน โดยการปฏิบัติตนที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร แต่จะอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายในมากระต้น โดยต้องการความ นับถือจากสังคม และการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน แต่ถ้าพิจารณาทฤษฎีทั้งสองนี้และจะ พบว่า นิสัยของคนมีลักษณะชอบบังคับอยู่บ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่แน่นอนเสมอไป เพราะบางคน อาจต้องการเสรีภาพ หรือความเป็นอิสระจากการควบคุม แต่กฎเกณฑ์หรือทฤษฎีนั้นจะต้องวัดและ ศึกษากันเป็นเรื่อง ๆ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierrarchy of need theory)

บุญทัน ดอกไธสง (2541) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม เฮซ มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการที่เขียนขึ้นในปี ค.ศ. 1943 เป็นทฤษฎีที่ มาสโลว์ กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการ ของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการ ตอบสนองแล้วจะ ไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้าน ร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายไม่ได้รับการ ตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการแต่ละคนด้วยวิธี ทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือ ความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการในด้านความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and love needs) ภายหลังจากคนที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะต้องมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการการยกย่องสรรเสริญ (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ใฝ่ฝันที่จะได้รับความประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนคติของตน

มาสโลว์มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

ข้อ 1 หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้ก็จะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

ข้อ 2 หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progressing principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นตอนความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่าความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไปและจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ตัวอย่าง เช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดเป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ท้อถอยและจะยอมรับในสภาพที่ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในระดับแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุความต้องการระดับสูงสุด คือ ระดับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-realization)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มาสโลว์นำเสนอลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในรูปแบบพีระมิด 5 ชั้น ที่ความต้องการพื้นฐานที่สุดจะอยู่ด้านล่าง และความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตจะอยู่บนสุด โดยมาสโลว์ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959)	Maslow (1954)	McGregor (1960)
ทฤษฎี 2 ปัจจัย	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์	ทฤษฎี X Y
1. ปัจจัยจูงใจ		1. ทฤษฎี X
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	1. ความต้องการทางด้านร่างกาย	2. ทฤษฎี Y
1.2 การได้รับการยอมรับ	2. ความต้องการความมั่นคง	
1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3. ความต้องการความรัก และ	
1.4 ความรับผิดชอบในงาน	ความเป็นเจ้าของ	
1.5 ความก้าวหน้า	4. ความต้องการการได้รับการ	
2. ปัจจัยก้ำกึ่ง	ยกย่องนับถือ	
2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	5. ความต้องการที่จะเข้าใจ	
2.2 ด้านความสัมพันธ์กับ	ประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง	
ผู้ใต้บังคับบัญชา		
2.3 สถานะของอาชีพ		

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

Herzberg et al. (1959)	Maslow (1954)	McGregor (1960)
2.4 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา		
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน		
2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
2.7 ด้านนโยบายการบริหาร		
2.8 ด้านสภาพการทำงาน		
2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว		
2.10 ด้านความมั่นคงในงาน		
2.11 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด เนื่องจากเมื่อพิจารณาทฤษฎีสองปัจจัยอันได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะทำให้การศึกษาของผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ความรู้เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550) อธิบายว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ดูแลกิจการเกี่ยวกับตำรวจในประเทศไทย

กิจการตำรวจมีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือ ในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถทางโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วย และให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีพระยาจักรีศรีอครักษ์สมุหนายกอัครมหาเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชา

กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวังมรเจ้าพระยาธรรมมาธิบดีศรีรัตนมณเฑียรบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุนตำแหน่งนายพลเรียกเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น ดังนี้

1.1 ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1,000 ขุนพิศณุแสนปลัดขวาศักดินา 600

1.2 ตำรวจภูบาล หลวงเพชรฉลูเทพ เจ้ากรมมหาดไทย

1.3 ตำรวจภูบาลศักดินา 1,000 ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600 ขุนแสงสະทัย ปลัดซ้าย ศักดินา 600

นอกจากนี้ยังมีเอกสารหลายชิ้นที่แสดงว่าบุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณงามความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวางพระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะแต่พระองค์เดียว กิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อทำหน้าที่ในวงจำกัดและมีได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศเท่าใดนัก แต่เมื่อเหตุการณ์บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไปมีการติดต่อชาวต่างประเทศมากขึ้นกรมตำรวจจึงได้รับความสนใจที่จะปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เป็นไปตามแบบอย่างประเทศทางตะวันตก

การตำรวจยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475-ปัจจุบัน จะเรียกว่า ตำรวจยุคปัจจุบันหรือตำรวจสมัยประชาธิปไตยก็ได้ หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว โดยประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหาร ของอธิบดีกรมตำรวจ มีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ

1. กองกลาง
2. กองบัญชา
3. กองโรงเรียน
4. กองคดี
5. กองตรวจคนเข้าเมือง
6. กองทะเบียนกลาง

ส่วนที่ 2 คือ ตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร

ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังจากที่ได้ยกเลิกตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ

จากนั้นกิจการตำรวจก็ได้มีการปรับปรุงให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมมา โดยลำดับและในปี พ.ศ. 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกรมตำรวจจากสังกัดกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความหมายของตำรวจ

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย (สุวิทย์ ทัศนภรณ์, 2538, อ้างถึงใน เกียรติยศ จันทรสะอาด, 2547)

ความหมายคำว่า “ตำรวจ” โดยทั่วไปหมายถึง เจ้าพนักงานที่กฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแล มิให้มีสิ่งใดมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

นอกจากนี้ ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ว่า คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ ตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจนั้น มีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่มีหน้าที่หลักของตำรวจก็คือ การบังคับใช้กฎหมายและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสืบสวนคดีอาญา การตรวจท้องถื่น การควบคุมการจราจร ให้การคุ้มกันในการชุมนุมของประชาชน รวมไปถึงอำนวยความสะดวกให้การชี้แนะหรือตัดสินปัญหาให้แก่ประชาชน เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law enforcement and order maintaining) ได้มีตำรวจและนักวิชาการตำรวจหลายท่านได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ไว้ ได้แก่

หน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

เผื้อ โสทธิพันธ์ (2524, หน้า 25 อ้างถึงใน ธนันทชัย สุขา, 2540) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไว้ ดังนี้

1. การลาดตระเวนท้องถื่น
2. การควบคุมสอดส่องบุคคลหรือภาวะที่อาจเป็นภัย
3. การทะเบียนและการอนุญาต

4. การสืบสวนคดีอาญา
5. การจับกุมผู้กระทำความผิด
6. การสอบสวนคดีอาญา

อำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญากรรมวิทยาและทัณฑ์วิทยา

ธนันท์ชัย สุชา (2540) ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญากรรมวิทยาและทัณฑ์วิทยาได้ 6 ประการ คือ

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย
2. ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

จะทำให้ความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ปลอดภัยจากอันตราย

ต่าง ๆ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง
5. ตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
6. หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของตำรวจ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความสงบใน ยามสงคราม

หน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติ

ประเสริฐ รุจิรวงศ์ (2509, หน้า 23 อ้างถึงใน ธนันท์ชัย สุชา, 2540, หน้า 50) ได้กล่าวถึงลักษณะหน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน
4. การรักษาความปลอดภัยของชาติ
5. การบริการโดยทั่วไป

อัษฎงค์ ปาณิกบุตร (2524, หน้า 29 อ้างถึงใน ธนันท์ชัย สุชา, 2540, หน้า 50)

ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมายพิเศษต่าง ๆ อีกมากมาย และมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้นโดยคณะกรรมการนิติบัญญัติ เพื่อวัตถุประสงค์ได้มีการป้องกันอาชญากรรม บทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พ.ร.บ. อาวุธปืน, พ.ร.บ. คนเข้าเมือง, พ.ร.บ. สุรา, พ.ร.บ. การพนัน, พ.ร.บ. ปราบการค้าประเวณี, พ.ร.บ. โรงรับจำนำ, พ.ร.บ. โรงแรม, พ.ร.บ. การพิมพ์, พ.ร.บ. จราจรทางบก, พ.ร.บ. ภาพยนตร์, และ พ.ร.บ. ว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และการควบคุมการดำเนินการตามกฎหมาย ในส่วนป้องกันดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านี้ นั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้น นอกจากนี้หน้าที่ในการจับกุม

ผู้กระทำผิด และปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้ว ยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วย

ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ข้อมูลทั่วไป

จากหลักฐานปรากฏว่า ตำรวจภูธรจังหวัดตราด ได้สร้างขึ้นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2459 ข้างศาลากลางจังหวัดตราด โดยมีที่ทำการรวมอยู่กับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ต่อมาปี พ.ศ. 2516 ตำรวจภูธรจังหวัดตราดได้สร้างอาคารใหม่จึงได้แยกตัวออกจากสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จนกระทั่งเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2558 ตำรวจภูธรจังหวัดตราดได้ย้ายที่ทำการใหม่อีกครั้งเป็นอาคาร 2 ชั้น ตั้งอยู่เลขที่ 1159 หมู่ 1 ถนนสายสวนรุกขชาติ ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และประเทศกัมพูชา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ประเทศกัมพูชา และมีทิวเขาบรรทัดกั้นเขตแดนยาวประมาณ

165 กม.

ทิศใต้ ติดต่อกับ อ่าวไทย และน่านน้ำทะเลยาวประมาณ 165.5 กม.

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยมีแม่น้ำเวฬุ เป็นแนวกั้น

ลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดตราด

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

สั่งการและปฏิบัติราชการแทน หมายความว่า การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ในฐานะผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดหรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ

1. งานนโยบายในภาพรวมของงานบริหาร

2. งานบริหารงานบุคคล การลา ในอำนาจของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด

3. งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติราชการ คำรับรองการปฏิบัติราชการ

และแผนรวมของตำรวจภูธรจังหวัดตราด

4. งานธุรการและสารบรรณ

5. งานงบประมาณ
6. งานการเงิน
7. งานพัสดุและพัสดุภัณฑ์ ตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและการวินิจฉัยปัญหาตามระเบียบดังกล่าว

8. งานสวัสดิการ งานสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุน มูลนิธิต่าง ๆ
9. งานประชาสัมพันธ์
10. งานพัฒนาองค์กรและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
11. งานสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
13. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ

ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

14. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานศึกษาอบรม

1. งานนโยบายในภาพรวมของงานศึกษาอบรม
2. งานด้านการศึกษาอบรม
3. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องในหน้าที่
4. พิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

5. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานป้องกันและปราบปราม

1. งานนโยบายในภาพรวมของงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและงานสืบสวนสอบสวน

2. งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือพื้นที่รับผิดชอบ
3. งานแผนและงานยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม งาน

ตำรวจชุมชน การจัดระเบียบสังคม เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในภาพรวม

4. งานสืบสวนคดีอาญา การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสืบสวนคดีอาญาที่สำคัญและงาน

คุ้มครองพยานในหน้าที่รับผิดชอบ

5. งานตามกฎหมายเกี่ยวกับการจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม และสุรา กฎหมายสถาน

บริการ และประกาศคณะปฏิวัติ

6. งานกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน กฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ กฎหมายว่าด้วยโรงรับจำนำ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขายทอดตลาดและค่าของเก่า

7. งานสืบสวนคดีอาญาทั่วไปและคดีที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย

8. งานพัฒนาระบบสืบสวนและสอบสวน

9. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

10. งานพิจารณาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

11. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

1. งานแผนและยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในภาพรวม

2. งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดรายสำคัญ

3. งานสืบสวนคดียาเสพติด การออกคำสั่งคดียาเสพติด การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวนดำเนินคดียาเสพติดที่สำคัญ และงานคุ้มครองพยานในหน้าที่รับผิดชอบ

4. งานพัฒนาระบบวิธีการสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติด

5. งานศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

6. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานความมั่นคงและงานถวายความปลอดภัย

1. นโยบายในภาพรวมของงานความมั่นคงและกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

2. งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง งานชายแดน การข่าวด้านความมั่นคงและการป้องกัน

หรือระงับการก่อวินาศภัย

3. งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ

4. งานประสานงานกองอำนวยการรักษาความสงบภายใน ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. งานรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการเดินขบวนชุมนุมการประท้วงและการนัดหยุดงาน

6. งานการรักษาความสงบเรียบร้อย การเลือกตั้งทุกระดับ และประสานงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

7. งานประสานการตรวจสอบข้อมูลบุคคลต้องสงสัยการเดินทางเข้าออกราชอาณาจักร ข้อมูลทางคดี และการรับส่งข่าวสารตามสายงานตำรวจสากล

8. งานส่งผู้ร้ายข้ามแดน
 9. งานโอนตัวนักโทษ
 10. งานความร่วมมือทางอาญาระหว่างประเทศ
 11. งานบรรเทาสาธารณภัย
 12. งานถวายความปลอดภัยในภาพรวม
 13. งานถวายความปลอดภัยด้านจราจร
 14. งานตามโครงการพระราชดำริ
 15. งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและสถานที่สำคัญที่อยู่ในความรับผิดชอบ
 16. งานกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยคนต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
- งานกฎหมายและคดี**
1. งานนโยบายในภาพรวมของกฎหมายและคดี
 2. งานนิติกรรมสัญญาในส่วนที่ไม่อยู่ในหน้าที่ของงานอื่น
 3. การทำความเข้าใจหรือความเห็นแย้งในคดีอาญาในหน้าที่ของผู้บังคับการ
- ตำรวจภูธรจังหวัดตราด**
4. งานการตรวจสอบติดตามผลการสอบสวนในภาพรวม
 5. งานสอบสวนคดีอาญา การตั้งคดีอาญา การออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวน
- คดีอาญาที่สำคัญ**
6. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบวิธีการสอบสวนและคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน
 7. งานธุรการเกี่ยวกับคดีอาญา การพิจารณาตั้งทนายความว่าต่างและแก้ต่างคดีอาญา และหมายเรียกอาญา
 8. งานธุรการเกี่ยวกับคดีแพ่งและคดีล้มละลาย การพิจารณาตั้งทนายความว่าต่างและแก้ไขคดีแพ่ง คดีล้มละลาย ตลอดจนการบังคับคดี
 9. งานธุรการเกี่ยวกับคดีปกครอง การพิจารณามอบอำนาจและลงนามในใบมอบอำนาจให้พนักงานอัยการหรือบุคคลอื่นดำเนินคดีปกครองแทน ตำรวจภูธรจังหวัดตราด หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รวมทั้งมอบอำนาจให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ไปในทางจำหน่ายสิทธิ

10. การลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการการสืบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่การวินิจฉัยสั่งการผลการพิจารณาของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

11. พิจารณาการสะสมสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์ฎีกาหรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่

12. การพิจารณามอบอำนาจและลงนามในหนังสือมอบอำนาจ เพื่อมอบอำนาจให้พนักงานอัยการหรือบุคคลอื่นใด มีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นอนุญาโตตุลาการทุกขั้นตอนจนเสร็จการ

13. งานประสานงานคณะป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

14. ประสานงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

15. งานประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมและกระทรวงยุติธรรม

16. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานจเรตำรวจ

1. งานตรวจราชการและงานวินัย

2. งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนที่ส่งมาหรือร้องต่อผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราดหรือที่ปรากฏทางสื่อมวลชน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้รับทราบด้วยตนเอง

3. งานตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนการกระทำผิดวินัย กรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง กระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

4. งานรายงานของข้าราชการตำรวจที่ต้องหา คดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีปกครอง

5. งานเร่งรัด ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. งานตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจง ข้าราชการตำรวจและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ระเบียบวินัย ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

7. งานด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

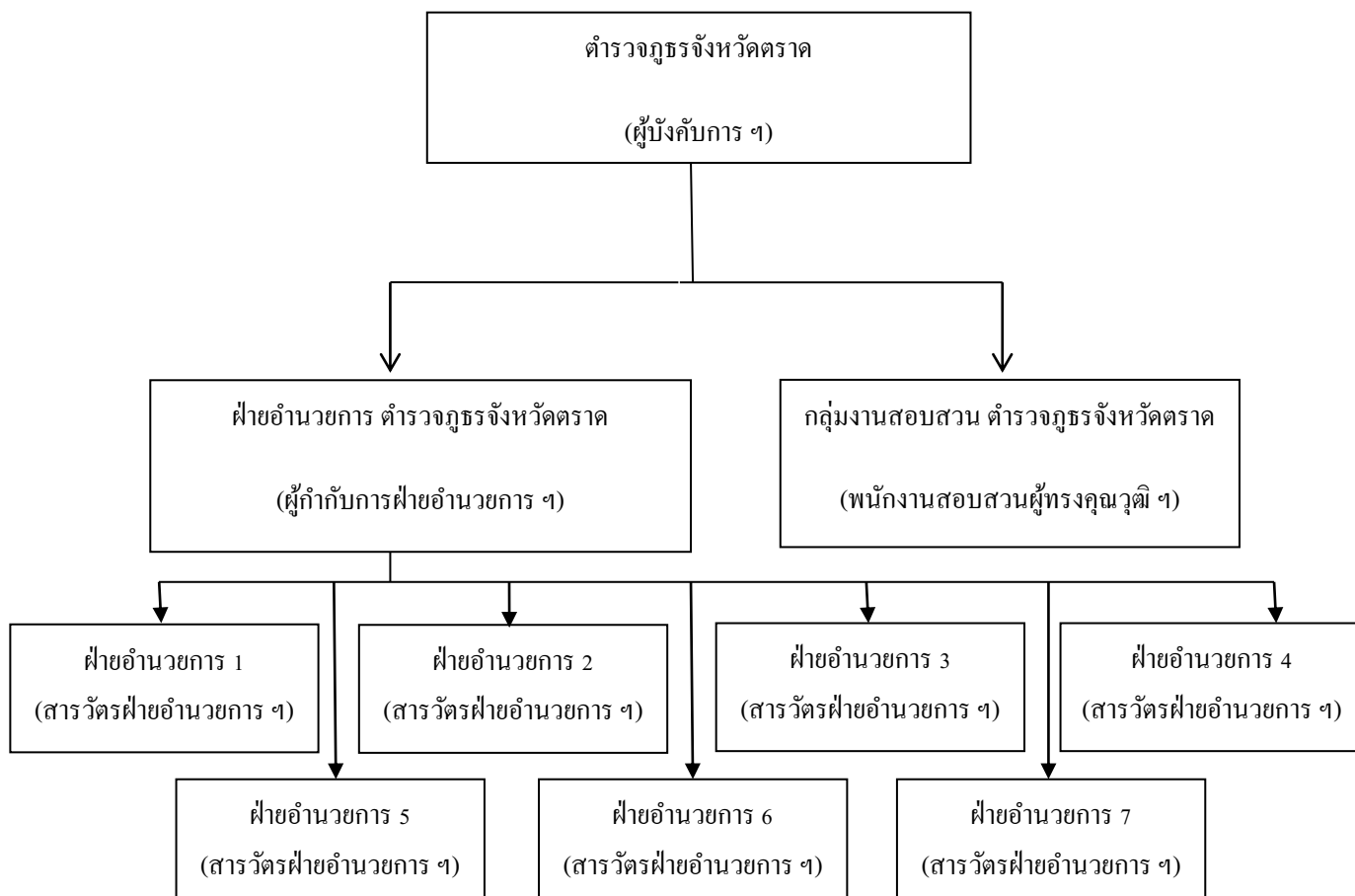
8. งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดตราดที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

9. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ

10. งานอื่น ๆ ตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดตราด

1. งานเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และรักษาความสงบเรียบร้อย
2. งานควบคุมสั่งการบริหารราชการตามแผนงาน งาน โครงการ และเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์สำคัญ
3. งานประชุมในนามตำรวจจังหวัดตราดที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่
4. งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอ แก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
5. งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์กร ตำรวจจังหวัดตราด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรายุส จีนซ้าง (2548) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีนครบาลราชบุรีบูรณะ การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 37.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.7 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายป้องกันปราบปราม ร้อยละ 54.3 และมีระดับขั้นการปฏิบัติงานอยู่ในชั้นประทวน ร้อยละ 90 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านการเจริญเติบโต และรองลงมามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์และด้านการดำรงชีวิต ตามลำดับ (3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับขั้นการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประวิทย์ ขออาพัศ (2548) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดน รวมทั้งสิ้น 283 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตำรวจที่มีวุฒิภาวะทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549) งานวิจัยนี้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมยุทธบริการทหารจำนวน 300 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และมีค่าความเชื่อมั่น = 0.86 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบด้วยค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหารมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.69 และ 3.46 ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ข้าราชการกรมยุทธบริการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551) ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .884 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการตำรวจนครจังหวัดกระบี่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบาย การบริหารและการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ที่ปฏิบัติงานแผนงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ ไค-สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ชั้นของข้าราชการตำรวจและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจในผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นมากทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ สถานภาพ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้ครอบครัวต่อเดือน ข้าราชการตำรวจที่มีต่างกัน มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปรัชญา เต็มกล้า (2552) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้น เงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และภาพรวมของปัจจัยค่าจูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน/ เงินเดือน และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามระดับชั้น ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

รัชชชัย เถกิงวัฒน (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษา

ข้อเสนอแนะและนำข้อมูลที่ได้เสนอผู้เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ 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 สำนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจพิเศษ และเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 46 คน เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี 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

มนูญ ชุ่มใจ (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปัญหา และแนวทางแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจฝ่าย

อำนาจการ สังกัดกองบังคับการตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนาจการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านลักษณะของงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนาจการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

วันวิเศษ จันวัณณะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่องาน ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ทราบรายละเอียดของงาน ระยะเวลาเริ่มปฏิบัติ และเวลาปฏิบัติงานที่แล้วเสร็จอย่างชัดเจน

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ								
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน/ ประสบการณ์การทำงาน	รายได้, เงินเดือน	ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	ระดับชั้น/ ระดับตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงาน
จิรายุส จีนช้าง (2548)		✓	✓				✓	✓	
ประวิทย์ ขอบาพัด (2548)		✓	✓		✓	✓			
ณัฐธิดา จุลวณิช (2549)	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551)	✓	✓				✓		✓	
วิเชียร วัฒนะศิริ (2551)		✓	✓	✓		✓			
ปรัชญา เต็มกล้า (2552)	✓	✓			✓	✓		✓	✓
บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553)		✓	✓	✓	✓	✓			
ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555)		✓	✓	✓	✓	✓			
ทศพร พวงทอง (2555)	✓	✓	✓		✓	✓			
ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555)		✓	✓	✓	✓	✓			
ทศพร พวงทอง (2555)	✓	✓	✓		✓	✓			
มนูญ ชุ่มใจ (2555)	✓				✓	✓		✓	
วันวิเศษ จันวัฒนะ (2555)	✓	✓	✓		✓	✓		✓	

จากการทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางข้างต้น พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรต้น 9 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน รายได้หรือเงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นหรือระดับตำแหน่ง และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ 5 ตัว เข้ามาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ รายได้

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ดังได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/แหล่งอ้างอิง
เพศ	ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549), ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551), พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551), ปรัชญา เดิมกล้า (2552), ทศพร พวงทอง (2555), มนูญ ชุ่มใจ (2555), วันวิเศษ จันทวัฒนะ (2555)
อายุ	จิรายุส จินข้าง(2548), ประวิทย์ ขอบาพัด (2548), ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549), ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551), พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551), วิเชียร วัฒนะศิริ (2551), ปรัชญา เดิมกล้า (2552), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553), ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555), ทศพร พวงทอง (2555), วันวิเศษ จันทวัฒนะ (2555)
สถานภาพ	วิเชียร วัฒนะศิริ (2551), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553), ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555)
การศึกษา	จิรายุส จินข้าง(2548), ประวิทย์ ขอบาพัด (2548), ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549), ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551), วิเชียร วัฒนะศิริ (2551), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553), ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555), ทศพร พวงทอง (2555), วันวิเศษ จันทวัฒนะ (2555)
รายได้	ประวิทย์ ขอบาพัด (2548), ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549), ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551), พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551), วิเชียร วัฒนะศิริ (2551), ปรัชญา เดิมกล้า (2552), บุญลือ ภิญโญสโมสร (2553), ธวัชชัย เถกิงวัฒนา (2555), ทศพร พวงทอง (2555), มนูญ ชุ่มใจ (2555), วันวิเศษ จันทวัฒนะ (2555)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 84 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดตราด, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายปิดถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 16 คำน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยจำแนกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจของ ตำรวจภูธรจังหวัดตราด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบวัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อความ และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.1 พันตำรวจเอกฤทธิ์ นามสง่า ตำแหน่ง ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ฯ

4.2 พันตำรวจโทพินิจ ครกกันยา ตำแหน่ง สารวัตรฝ่ายอำนวยการ

4.3 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ ฯ

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจจันทบุรี ถึงผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 84 นาย ซึ่งเป็น ประชากร กลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจง รายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำ แบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จำนวนแบบสอบถาม 84 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ จำแนกรายข้อในแบบสอบถาม กำหนดไว้ 4 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว ไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ รายได้ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (Compare mean)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด สถิติที่ใช้คือ ความถี่และร้อยละ

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กันยายน-พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำนวน 84 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	86.90
หญิง	11	13.10
รวม	84	100.00
อายุ		
21-30 ปี	5	5.95
31-40 ปี	34	40.48
41-50 ปี	28	33.33
51-60 ปี	17	20.24
รวม	84	100.00
สถานภาพ		
โสด	32	38.10
สมรส	52	61.90
รวม	84	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	13.10
ปริญญาตรี	44	52.38
ปริญญาโท	28	33.33
สูงกว่าปริญญาโท	1	1.19
รวม	84	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	4.76
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	38	45.24
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	27	32.14
30,000 บาทขึ้นไป	15	17.86
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.90 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.48 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.24 และสุดท้ายมีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.95 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.90 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.10 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมามีการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.10 และสุดท้ายมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.19 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.24 รองลงมามีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.14 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.86 และสุดท้ายมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.76

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เกิดความรู้สึก พึงพอใจ เมื่อสามารถ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหา สถานการณ์ได้	27 (32.14)	55 (65.48)	2 (2.38)	-	3.30	0.51	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้	30 (35.72)	49 (58.33)	5 (5.95)	-	3.30	0.58	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.30	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่หรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.51$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	29 (34.52)	47 (55.96)	8 (9.52)	-	3.25	0.62	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	24 (28.58)	51 (60.71)	9 (10.71)	-	3.18	0.60	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	19 (22.62)	58 (69.05)	7 (8.33)	-	3.14	0.54	มาก	3
ภาพรวม					3.21	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการได้รับการยอมรับพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.21, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.62$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.60$) และสุดท้ายเรื่องผู้บังคับบัญชาของชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.54$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	20 (23.81)	51 (60.71)	13 (15.48)	-	3.08	0.62	มาก	4
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	16 (19.05)	60 (71.43)	8 (9.52)	-	3.10	0.53	มาก	3
3. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัดของท่าน	31 (36.90)	49 (58.34)	4 (4.76)	-	3.32	0.56	มากที่สุด	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีการท้าทายความสามารถ	30 (35.72)	48 (57.14)	6 (7.14)	-	3.29	0.59	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.20	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัดของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติมีการท้าทายความสามารถมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.59$) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.53$) และสุดท้ายงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.62$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่รับผิดชอบ ตรงกับความสนใจ ของท่าน	28 (33.34)	49 (58.33)	7 (8.33)	-	3.25	0.60	มาก	1
2. ทำงานสำเร็จตาม เวลาและวัตถุประสงค์ ที่กำหนด	21 (25.00)	55 (65.48)	8 (9.52)	-	3.15	0.57	มาก	2
3. ท่านทำงานใน หน้าที่ได้เต็ม ความสามารถ	16 (19.05)	60 (71.43)	8 (9.52)	-	3.10	0.53	มาก	3
ภาพรวม					3.17	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความรับผิดชอบพบว่า
ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.40$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง
งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.60$)
โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.57$) และสุดท้ายเรื่องท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็ม
ความสามารถมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานในหน้าที่มี โอกาสที่จะได้รับการ โอนไปทำงานใน หน่วยงานอื่นๆ ได้	30 (35.72)	52 (61.90)	2 (2.38)	-	3.33	0.52	มากที่สุด	2
2. การมีโอกาสดำเนิน งานในหน้าที่การ งานเมื่อเปรียบเทียบกับ สายงานอื่น	36 (42.86)	43 (51.19)	5 (5.95)	-	3.37	0.60	มากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกาสดำเนิน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	26 (30.96)	50 (59.52)	8 (9.52)	-	3.21	0.60	มาก	3
4. การปฏิบัติงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน มีโอกาสดำเนินการ พิจารณาความดี ความชอบ	23 (27.38)	47 (55.95)	14 (16.67)	-	3.11	0.66	มาก	4
ภาพรวม					3.26	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความก้าวหน้าพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.60$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องงานในหน้าที่มีโอกาสดำเนินการโอนไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.52$) เรื่องท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.21, \sigma = 0.60$) และสุดท้ายการปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบตำแหน่งที่ท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงาน	21 (25.00)	56 (66.67)	7 (8.33)	-	3.17	0.56	มาก	1
2. เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม	12 (14.29)	48 (57.14)	24 (28.57)	-	2.86	0.64	มาก	2
ภาพรวม					3.01	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านเงินเดือน พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.01, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86, \sigma = 0.47$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้าน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้า

ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับ ความก้าวหน้าจากการ เลื่อนขั้นในการทำงาน	21 (25.00)	57 (67.86)	6 (7.14)	-	3.18	0.54	มาก	2
2. ท่านได้รับการขึ้น เงินเดือนค่าจ้างให้ สูงขึ้น	28 (33.33)	45 (53.57)	11 (13.10)	-	3.20	0.65	มาก	1
	ภาพรวม				3.19	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้าน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.65$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสดังกล่าวได้รับความก้าวหน้าจากการเลื่อนขั้นในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.54$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ ยอมรับและการเคารพ นับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	29 (34.52)	46 (54.76)	9 (10.72)	-	3.24	0.63	มาก	2
2. ท่านได้คอยดูแล และช่วยแก้ไขปัญหา ให้ผู้บังคับบัญชา	38 (45.24)	42 (50.00)	4 (4.76)	-	3.40	0.58	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.32	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านได้คอยดูแลและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40, \sigma = 0.58$) มีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการ ปฏิบัติงาน ได้รับการ ยอมรับจากสังคม	27 (32.14)	55 (65.48)	2 (2.38)	-	3.30	0.51	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.30	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสถานะของอาชีพพบว่า
ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน ได้รับ
การยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ ในปัญหาที่เกิดขึ้น ปฏิบัติงานและคอย ช่วยเหลือ	38 (45.24)	39 (46.43)	7 (8.33)	-	3.37	0.64	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและ มีความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	25 (29.76)	54 (64.29)	5 (5.95)	-	3.24	0.55	มาก	2
ภาพรวม					3.30	0.50		

จากตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.30, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.64$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญต่อการ สร้างความสามัคคีใน หน่วยงาน	40 (47.62)	37 (44.05)	7 (8.33)	-	3.39	0.64	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	30 (35.71)	36 (42.86)	18 (21.43)	-	3.14	0.75	มาก	2
ภาพรวม					3.27	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการสร้างความสามัคคีในหน่วยงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.93, \sigma = 0.64$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการปกครองและการบังคับบัญชา

ด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านปกครองอย่างมี คุณธรรม	22 (26.19)	55 (65.48)	7 (8.33)	-	3.18	0.56	มาก	3

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้แสดงความ ความคิดเห็น และสนับสนุน การทำงานของท่าน	25 (29.76)	51 (60.71)	8 (9.52)	-	3.20	0.60	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชา บริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	33 (39.29)	46 (54.76)	5 (5.95)	-	3.33	0.59	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.24	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านการปกครองและการบังคับบัญชาพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.36$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.33, \sigma = 0.59$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.60$) และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองอย่างมีคุณธรรมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.56$)

ตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจน ในการถือปฏิบัติ	30 (35.71)	52 (61.90)	2 (2.38)	-	3.33	0.52	มากที่สุด	2
2. ระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรม	33 (39.29)	48 (7.14)	3 (3.57)	-	3.36	0.55	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.35	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านนโยบายและการบริหารพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.55$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.52$)

ตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี	39 (46.43)	42 (50.00)	3 (3.57)	-	3.43	0.57	มากที่สุด	1
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งาน	34 (40.48)	47 (55.95)	3 (3.57)	-	3.37	0.55	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.40	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านสภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40, \sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.57$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัว ก่อนมอบหมายให้ ปฏิบัติงาน	31 (36.90)	51 (60.71)	2 (2.38)	-	3.35	0.53	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.35	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัว
ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ ความมั่นคง	28 (33.33)	55 (65.48)	1 (1.19)	-	3.32	0.49	มากที่สุด	1
2. สวัสดิการหลัง เกษียณอายุมีความ เหมาะสม	31 (36.90)	49 (58.33)	4 (4.76)	-	3.32	0.56	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.32	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่าข้าราชการมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่ทําปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความมั่นคงมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.49$) โดยมีแรงงูใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องสวัสดิการหลังเกษียณอายุ มีความเหมาะสมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.56$)

ตารางที่ 4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดโดยภาพรวมรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.47	มากที่สุด	6
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.21	0.47	มาก	12
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.37	มาก	13
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.17	0.40	มาก	15
5. ด้านความก้าวหน้า	3.26	0.40	มากที่สุด	10
6. ด้านเงินเดือน	3.01	0.47	มาก	16
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	3.19	0.52	มาก	14
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.32	0.50	มากที่สุด	5
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.30	0.51	มากที่สุด	8
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.30	0.50	มากที่สุด	7
11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.61	มากที่สุด	9
12. ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา	3.24	0.36	มาก	11
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	0.45	มากที่สุด	2
14. ด้านสภาพการทำงาน	3.40	0.42	มากที่สุด	1
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35	0.53	มากที่สุด	3
16. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.48	มากที่สุด	4
ภาพรวมรายด้าน	3.26	0.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.40, \sigma = 0.42$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.35, \sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\mu = 3.35, \sigma = 0.53$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.32, \sigma = 0.42$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.32, \sigma = 0.50$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.30, \sigma = 0.47$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.30, \sigma = 0.50$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu = 3.30, \sigma = 0.51$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.27, \sigma = 0.61$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.26, \sigma = 0.40$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ($\mu = 3.24, \sigma = 0.36$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดด้านการได้รับการยอมรับ ($\mu = 3.21, \sigma = 0.47$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.20, \sigma = 0.37$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ($\mu = 3.19, \sigma = 0.52$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.17, \sigma = 0.40$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดท้ายด้านเงินเดือน ($\mu = 3.01, \sigma = 0.47$) มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	เพศชาย			เพศหญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.29	0.47	มากที่สุด	3.32	0.46	มากที่สุด	3.30	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.21	0.47	มากที่สุด	3.27	0.49	มากที่สุด	3.21	0.47	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.18	0.36	มากที่สุด	3.30	0.42	มากที่สุด	3.20	0.37	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.16	0.39	มากที่สุด	3.24	0.45	มากที่สุด	3.17	0.40	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.26	0.42	มากที่สุด	3.23	0.24	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด
6. ด้านเงินเดือน	3.03	0.48	มากที่สุด	2.86	0.39	มากที่สุด	3.01	0.47	มากที่สุด
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	3.21	0.51	มากที่สุด	3.05	0.57	มากที่สุด	3.19	0.52	มากที่สุด
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.51	มากที่สุด	3.50	0.45	มากที่สุด	3.32	0.50	มากที่สุด
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.27	0.51	มากที่สุด	3.45	0.52	มากที่สุด	3.30	0.51	มากที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.34	0.50	มากที่สุด	3.09	0.44	มากที่สุด	3.30	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	เพศชาย			เพศหญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
11. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.59	มาก	3.36	0.74	มากที่สุด	3.27	0.61	มากที่สุด
12. ด้านการปกครอง และการบังคับบัญชา	3.22	0.37	มาก	3.36	0.35	มากที่สุด	3.24	0.36	มาก
13. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.35	0.45	มากที่สุด	3.32	0.46	มากที่สุด	3.35	0.45	มากที่สุด
14. ด้านสภาพการ ทำงาน	3.37	0.43	มากที่สุด	3.59	0.30	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.33	0.53	มากที่สุด	3.45	0.52	มากที่สุด	3.35	0.53	มากที่สุด
16. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.29	0.47	มากที่สุด	3.50	0.50	มากที่สุด	3.32	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.25	0.23	มาก	3.31	0.19	มากที่สุด	3.26	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามเพศพบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$)

โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.19$) เป็นอันดับแรก
และรองลงมาเพศชาย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.23$)

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.20	0.45	มาก	3.21	0.45	มาก	3.34	0.47	มากที่สุด	3.44	0.50	มากที่สุด	3.30	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.13	0.56	มาก	3.09	0.41	มาก	3.31	0.50	มากที่สุด	3.33	0.47	มากที่สุด	3.21	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.21	มาก	3.11	0.36	มาก	3.23	0.38	มาก	3.31	0.38	มากที่สุด	3.20	0.37	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.13	0.18	มาก	3.16	0.41	มาก	3.14	0.37	มาก	3.24	0.47	มาก	3.17	0.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.40	0.49	มากที่สุด	3.16	0.37	มาก	3.29	0.32	มากที่สุด	3.34	0.51	มากที่สุด	3.26	0.40	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.00	0.50	มาก	2.93	0.41	มาก	3.07	0.54	มาก	3.09	0.48	มาก	3.01	0.47	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	3.40	0.82	มากที่สุด	3.09	0.43	มาก	3.18	0.51	มาก	3.35	0.58	มากที่สุด	3.19	0.52	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	0.55	มากที่สุด	3.26	0.43	มากที่สุด	3.48	0.42	มากที่สุด	3.15	0.68	มากที่สุด	3.32	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.40	0.55	มากที่สุด	3.18	0.46	มาก	3.32	0.55	มากที่สุด	3.47	0.51	มากที่สุด	3.30	0.51	มากที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.40	0.42	มากที่สุด	3.28	0.37	มากที่สุด	3.30	0.55	มากที่สุด	3.32	0.66	มากที่สุด	3.30	0.50	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.80	0.84	มากที่สุด	3.26	0.58	มากที่สุด	3.27	0.65	มากที่สุด	3.41	0.51	มากที่สุด	3.27	0.61	มากที่สุด
12. ด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	3.40	0.43	มากที่สุด	3.24	0.29	มากที่สุด	3.20	0.31	มากที่สุด	3.25	0.55	มากที่สุด	3.24	0.36	มากที่สุด
13. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.80	0.45	มากที่สุด	3.32	0.47	มากที่สุด	3.27	0.42	มากที่สุด	3.38	0.38	มากที่สุด	3.35	0.45	มากที่สุด
14. ด้านสภาพการทำงาน	3.60	0.42	มากที่สุด	3.44	0.38	มากที่สุด	3.38	0.40	มากที่สุด	3.29	0.53	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
15. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.00	0.00	มาก	3.26	0.45	มากที่สุด	3.39	0.50	มากที่สุด	3.53	0.72	มากที่สุด	3.35	0.53	มาก
16. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.20	0.45	มาก	3.26	0.48	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด	3.56	0.56	มากที่สุด	3.32	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.28	0.09	มากที่สุด	3.20	0.22	มากที่สุด	3.28	0.16	มากที่สุด	3.34	0.31	มากที่สุด	3.26	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$)

โดยผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.31$) เป็นอันดับแรก และรองลงมามีอายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28, \sigma = 0.09$) มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28, \sigma = 0.16$) และมีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	โสด			สมรส			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.34	0.48	มากที่สุด	3.27	0.46	มากที่สุด	3.30	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.36	0.43	มากที่สุด	3.12	0.47	มาก	3.21	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.30	0.39	มากที่สุด	3.13	0.34	มาก	3.20	0.37	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.25	0.41	มาก	3.12	0.38	มาก	3.17	0.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.35	0.40	มากที่สุด	3.20	0.38	มาก	3.26	0.40	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.09	0.41	มาก	2.93	0.50	มาก	3.01	0.47	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	3.28	0.61	มากที่สุด	3.14	0.46	มาก	3.19	0.52	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.39	0.44	มากที่สุด	3.28	0.54	มากที่สุด	3.32	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	โศด			สมรส			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.44	0.50	มากที่สุด	3.21	0.50	มาก	3.30	0.51	มากที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.28	0.49	มากที่สุด	3.32	0.51	มากที่สุด	3.30	0.50	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.61	มาก	3.28	0.61	มากที่สุด	3.27	0.61	มากที่สุด
12. ด้านการปกครอง และการบังคับบัญชา	3.32	0.41	มากที่สุด	3.19	0.33	มาก	3.24	0.36	มาก
13. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.44	0.44	มากที่สุด	3.29	0.45	มากที่สุด	3.35	0.45	มากที่สุด
14. ด้านสภาพการ ทำงาน	3.28	0.52	มากที่สุด	3.47	0.33	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.41	0.50	มากที่สุด	3.31	0.54	มากที่สุด	3.35	0.53	มากที่สุด
16. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.37	0.48	มากที่สุด	3.29	0.48	มากที่สุด	3.32	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.32	0.21	มากที่สุด	3.22	0.23	มาก	3.26	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$)

โดยสถานภาพโศดมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.21$) เป็นอันดับแรก
และรองลงมาสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.23$)

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			สูงกว่าปริญญาโท			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.14	0.39	มาก	3.24	0.49	มาก	3.00	1.00	มาก	3.30	0.47	มากที่สุด	3.30	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.15	0.40	มาก	3.24	0.49	มาก	3.20	0.47	มาก	3.00	1.00	มาก	3.21	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.00	0.39	มาก	3.15	0.35	มาก	3.34	0.35	มากที่สุด	3.25	1.00	มาก	3.20	0.37	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.15	0.40	มาก	3.10	0.35	มาก	3.29	0.45	มากที่สุด	3.00	1.00	มาก	3.17	0.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98	0.41	มาก	3.24	0.38	มาก	3.41	0.35	มากที่สุด	2.75	1.00	มาก	3.26	0.40	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.00	0.50	มาก	2.92	0.49	มาก	3.16	0.41	มาก	3.00	1.00	มาก	3.01	0.47	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.95	0.47	มาก	3.11	0.49	มาก	3.41	0.58	มากที่สุด	3.00	1.00	มาก	3.19	0.52	มาก

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			สูงกว่าปริญญาโท			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	0.56	มาก	3.30	0.46	มากที่สุด	3.45	0.52	มากที่สุด	2.50	1.00	น้อย	3.32	0.50	มากที่สุด
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.18	0.60	มาก	3.25	0.49	มากที่สุด	3.43	0.50	มากที่สุด	3.00	1.00	มาก	3.30	0.51	มากที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.23	0.26	มาก	3.23	0.54	มากที่สุด	3.45	0.48	มากที่สุด	3.50	1.00	มากที่สุด	3.30	0.50	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.50	มาก	3.30	0.56	มากที่สุด	3.30	0.71	มากที่สุด	2.50	1.00	น้อย	3.27	0.61	มากที่สุด
12. ด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	3.15	0.40	มาก	3.18	0.38	มากที่สุด	3.37	0.29	มากที่สุด	3.00	1.00	มาก	3.24	0.36	มากที่สุด
13. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.23	0.26	มาก	3.30	0.47	มากที่สุด	3.48	0.44	มากที่สุด	3.00	1.00	มาก	3.35	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			สูงกว่าปริญญาโท			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
14. ด้านสภาพการทำงาน	3.18	0.56	มาก	3.42	0.44	มากที่สุด	3.45	0.31	มากที่สุด	3.50	1.00	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.09	0.54	มาก	3.39	0.54	มากที่สุด	3.39	0.50	มากที่สุด	3.00	1.00	มากที่สุด	3.35	0.53	มากที่สุด
16. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.18	0.40	มาก	3.30	0.49	มากที่สุด	3.43	0.49	มากที่สุด	3.00	1.00	มากที่สุด	3.32	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.12	0.27	มาก	3.23	0.22	มากที่สุด	3.38	0.16	มากที่สุด	3.00	1.00	มากที่สุด	3.26	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$)

โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.38, \sigma = 0.16$) เป็นอันดับแรก และรองลงมามีระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.22$) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.27$) และการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาโท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่า 10,000			10,000-20,001 บาท			20,001-30,000 บาท			30,001 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50	0.58	มากที่สุด	3.26	0.46	มากที่สุด	3.20	0.40	มาก	3.50	0.53	มากที่สุด	3.30	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.42	0.32	มากที่สุด	3.24	0.51	มากที่สุด	3.12	0.44	มาก	3.27	0.44	มากที่สุด	3.21	0.47	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.81	0.47	มากที่สุด	3.21	0.40	มากที่สุด	3.14	0.29	มากที่สุด	3.37	0.33	มากที่สุด	3.20	0.37	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.92	0.57	มากที่สุด	3.19	0.38	มากที่สุด	3.12	0.32	มากที่สุด	3.24	0.50	มากที่สุด	3.17	0.40	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.44	0.31	มากที่สุด	3.25	0.43	มากที่สุด	3.18	0.37	มากที่สุด	3.37	0.35	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด
6. ด้านเงินเดือน	3.13	0.48	มากที่สุด	2.97	0.48	มากที่สุด	3.13	0.47	มากที่สุด	2.87	0.44	มากที่สุด	3.01	0.47	มากที่สุด
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า	2.75	0.29	มากที่สุด	3.20	0.54	มากที่สุด	3.19	0.52	มากที่สุด	3.30	0.49	มากที่สุด	3.19	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่า 10,000			10,000-20,001 บาท			20,001-30,000 บาท			30,001 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	0.29	มากที่สุด	3.24	0.50	มาก	3.24	0.49	มาก	3.57	0.46	มากที่สุด	3.32	0.50	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	3.25	0.50	มาก	3.34	0.58	มากที่สุด	3.26	0.45	มากที่สุด	3.27	0.46	มากที่สุด	3.30	0.51	มากที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.25	0.87	มาก	3.22	0.50	มาก	3.31	0.37	มากที่สุด	3.50	0.57	มากที่สุด	3.30	0.50	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.88	0.85	มาก	3.21	0.60	มาก	3.31	0.56	มากที่สุด	3.43	0.65	มากที่สุด	3.27	0.61	มากที่สุด
12. ด้านการปกครองและ การบังคับบัญชา	3.17	0.43	มาก	3.20	0.41	มาก	3.21	0.32	มาก	3.40	0.29	มากที่สุด	3.24	0.36	มาก
13. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.25	0.29	มาก	3.34	0.42	มากที่สุด	3.33	0.46	มากที่สุด	3.40	0.54	มากที่สุด	3.35	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ต่ำกว่า 10,000			10,000-20,001 บาท			20,001-30,000 บาท			30,000 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
14. ด้านสภาพการทำงาน	3.25	0.29	มาก	3.38	0.54	มากที่สุด	3.43	0.30	มากที่สุด	3.43	0.32	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.75	0.50	มากที่สุด	3.37	0.54	มากที่สุด	3.11	0.42	มากที่สุด	3.60	0.51	มากที่สุด	3.35	0.53	มากที่สุด
16. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.13	0.63	มากที่สุด	3.25	0.46	มากที่สุด	3.28	0.42	มากที่สุด	3.63	0.48	มากที่สุด	3.32	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.23	0.18	มากที่สุด	3.24	0.23	มากที่สุด	3.22	0.22	มากที่สุด	3.38	0.21	มากที่สุด	3.26	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.22$)

โดยผู้ที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.21$) เป็นอันดับแรก และรองลงมามีรายได้ 10,000-20,001 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.23$) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.18$) และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.22$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำนวน 84 นาย แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 50 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 34 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ 10,000 ขึ้นไป-20,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในระดับมาก ตามลำดับ และสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่หรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายเรื่องผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัดของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติมีการท้าทายความสามารถมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายเรื่องท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องงานในหน้าที่มีโอกาที่จะได้รับการโอนไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรื่องท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายการปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาได้รับการพิจารณาความดีความชอบตำแหน่งที่ท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

6. ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านมีโอกาได้รับการความก้าวหน้าจากการเลื่อนขั้นในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องท่านได้คอยดูแลและช่วยเหลือปัญหาให้ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

9. ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการสร้างความสามัคคีในหน่วยงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

12. ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรกรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานของท่านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองอย่างมีคุณธรรมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

13. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

14. ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

16. ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความมั่นคงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องสวัสดิการหลังเกษียณอายุมีความเหมาะสมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด จำแนกตามเพศพบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และรองลงมาเพศชาย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และรองลงมามีอายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และมีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยสถานภาพโสดมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก และรองลงมาสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และรองลงมา มีระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด มรการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในระดับมาก และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด โดยผู้ที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก และรองลงมามีรายได้ 10,000-20,001 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงงูใจในระดับมากที่สุด ทั้งสิ้น 10 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าตามลำดับ และมีแรงงูใจในระดับมากที่สุดทั้งสิ้น 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ขัดแย้งกับงานวิจัยของวันวิเศษ จันวัฒนะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนงภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังขัดแย้งกับงานของมณูญ ชุ่มใจ (2555) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ปัญหา และแนวทางแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ผลการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอภิปรายได้เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงงูใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากเขาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่หรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้ และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความภูมิใจในผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการ

ตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากเนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมชมรมรับความรู้ความสามารถ และเขาได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เถกิงวัฒน (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจน และงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด ทำทลายความสามารถ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากเนื่องจากงานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ สามารถทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด และทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เถกิงวัฒน (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากงานในหน้าที่มีโอกาที่จะได้รับการโอนไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ

1.6 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า

ข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากเนื่องจากเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงาน และเงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม

1.7 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในระดับมากเนื่องจากมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการเลื่อนขั้นในการทำงาน และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญ โยโสโมสร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เนื่องจากได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา และได้คอยดูแลและช่วยเหลือปัญหาให้ผู้บังคับบัญชา

1.9 ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เถกิงวัฒน (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ด้านความยุติธรรมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญ โยโสโมสร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมาก

ที่สุดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือ และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.11 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญโญส โมสร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.12 ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ ด้านการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากเนื่องจาก มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างมีคุณธรรมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงาน และผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.13 ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญโญส โมสร (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจาก เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรม

1.14 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ปรัชญา เดิมกล้า (2552) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจาก สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งาน

1.15 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ จิรายุส จีนช้าง (2548) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลราษฎร์บูรณะ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ด้านการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจ ความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

1.16 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพร พวงทอง (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความมั่นคง และสวัสดิการหลังเกษียณอายุมีความเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยการนำข้อมูลทั่วไปของประชาชนโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดเพศหญิง มีแรงจูงใจมากเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดกองวินัยที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง

2.2 อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ ขอบาพัด (2548) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 31-50 ปี

2.3 สถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 รายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีรายได้ 8,001-9,000 บาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย (μ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านเหล่านี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน
2. ควรกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบ และกำหนดวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างให้ชัดเจน

3. มีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบว่าได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หลักเกณฑ์ในด้านการพิจารณาเลื่อนขั้น และปรับเงินเดือนต้องมีความโปร่งใส ข้าราชการตำรวจต้องเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังกล่าว
2. มีแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนขั้น ปรับขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
3. ให้ผลตอบแทนในงานที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น ค่าชมเชย ค่าตอบแทน หรือการพิจารณาความดีความชอบ
4. ผู้บังคับบัญชามีแนวทางและหลักเกณฑ์ปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องของโอกาสที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดจะได้รับความก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคนได้
5. ตัวข้าราชการตำรวจเองต้องมีความเข้าใจและรับทราบถึงโอกาสในการก้าวหน้าของอาชีพและสายงานของตน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดในการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ ในจังหวัดตราดด้วย ด้วยเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ ในจังหวัดตราด

บรรณานุกรม

- เกียรติยศ จันทร์สะอาด. (2547). ปัจจัยที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการ
แก้ไขปัญหายาบ้า จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- จันทร์ ชุ่มเมืองปีก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าการ์ตูน.
- จิรายุส จินข้าง. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
ราษฎร์บูรณะ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2556). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก
http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ณัฐธิยา จุลวัจนะ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร.
ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่าง
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงาน
ตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยา
และงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทรงวุฒิ เชื้อพลากิจ. (2550). ทำสนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดในคดีอาญา: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ทศพร พวงทอง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- ทศพล ทิศกุล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนธิดา ดิษยบุตร. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนพร มีเดช. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนันท์ชัย สุขา. (2540). *การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธวัชชัย เถกิงวัฒน. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- นพพร บุญแก้ว. (2537). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2541). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญลือ ภิญโญสโมสร. (2553). *ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ประวิทย์ ขออาพัทธ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ เกษรมาลา. (2529). *ตำรวจและสังคม*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2523). *ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปรัชญา เดิมกล้า. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทรเกษม.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2538). *สามมิติของการตำรวจไทยในทศวรรษใหม่*. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์. (2555). *กว่าจะเป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กองบัญชาการ
ตำรวจสอบสวนกลาง.
- พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พชรพร ครองยุทธ. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนูญ ชุ่มใจ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัด
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณิ ลีมอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- วันวิเศษ จันวัฒนะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชาญ เคยการ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วัฒนะศิริ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สถานีตำรวจภูธรจังหวัดตราด. (2557). *พันธกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.trat.police.go.th/>
- สมเกียรติ อัสวิษณุ. (ม.ป.ป.). *ปัญหาการบริหารงานตำรวจ*. พระนคร: 68 การพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง. (2558). *นโยบายบริหารราชการ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.strategypolice.com/download.asp>
- เสนาะ ดิยาวี. (2519). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษา ชัชวาล. (2514). *การทำงานในสภาพที่ไม่พึงพอใจ*. *วารสารการบริหาร*, 2(3), 58.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. (2515). *ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and 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 & Brothers.
- McGregor, D. (1960) *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Walters, C. J. (1978). *Adaptive management of renewable resources*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทุกคำตอบในแบบสอบถามนี้ผู้ศึกษาถือเป็นความลับ

3. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่อง

เพศ

() ชาย

() หญิง

อายุ

() 21-30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51-60 ปี

สถานภาพ

() โสด

() สมรส

การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

รายได้

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท

() 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท

() 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสายงานอำนาจการและ ตำรวจสายงานปฏิบัติการของตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่หรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้				
2. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้				
การได้รับการยอมรับ				
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน				
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน				
5. ผู้บังคับบัญชากลุ่มชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
6. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร				
7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน				
8. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัดของท่าน				
9. งานที่ท่านปฏิบัติมีการท้าทายความสามารถ				
ด้านความรับผิดชอบ				
10. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจของท่าน				
11. ทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด				
12. ท่านทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้า				
13. งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะได้รับการโอนไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้				
14. การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น				
15. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
16. การปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ				
ด้านเงินเดือน				
17. เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงาน				
18. เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม				
โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า				
19. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการเลื่อนขั้นในการทำงาน				
20. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ท่านได้รับการยอมรับและการเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา				
22. ท่านได้คอยดูแลและช่วยแก้ไขปัญหาลให้ผู้บังคับบัญชา				
สถานะของอาชีพ				
23. ได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
24. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
25. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน				
27. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน				
ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา				
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองอย่างมีคุณธรรม				
29. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานของท่าน				
30. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านนโยบายและการบริหาร				
31. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ				
32. ระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรม				
ด้านสภาพการทำงาน				
33. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี				
34. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วนทันสมัย พร้อมใช้งาน				
ความเป็นอยู่ส่วนตัว				
35. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในการทำงาน				
36. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความมั่นคง				
37. สวัสดิการหลังเกษียณอายุมีความเหมาะสม				

ตอนที่ 3 ให้ท่านให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดตราด

1. ด้านลักษณะของงาน

.....

.....

.....

2. ด้านความสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

.....

.....

.....

4. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

5. ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

.....

.....

.....

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

9. ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา

.....

.....

.....

10. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

11. อื่น ๆ

.....

.....

.....

***** ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม *****