แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

**The motivation in Performance of Immigration Police Officers at Suvanabhumi International Airport**

กุลรดา วุฒืเศรษฐรักษ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่

ปีการศึกษา 2559

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด่านตรวจคนเข้าเมือง**ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศสุวรรณภูมิ มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ** : แรงจูงใจในการทำงาน , ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง

**ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to study the motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport 2) to compare the motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport categorized by personal factors and 3) to study the relation of factors affecting motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport. The sample included 283 immigration police officers. Data was collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist and was statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed as follows:

1. The motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport was generally found at the high level.

2. Sex, age, education, working experiences, ranks, and affiliation did not correlated with the motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport significantly at 0.05 level.

3. Job characteristics and recognition affected positively the motivation in performance of immigration officers at Suvanbhumi International Airport significantly.

**Keywords**: Motivation in Performance, Immigration Police Officers

**1. บทนำ**

ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่สกัดกั้นบุคคลไม่พึงประสงค์เดินทางเข้าออกราชอาณาจักร ในขณะเดียวกันมีหน้าที่ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่นักท่องเที่ยวแทนคนไทยทั้งประเทศ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมา หน่วยงานได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการตรวจผู้โดยสารล่าช้า จนเกิดภาพลักษณ์ในเชิงลบต่อสังคม ผนวกกับการเพิ่มขึ้นของปริมาณนักท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ให้ความสำคัญโดยมุ่งให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นบุคคลจะต้องมีความยินดีและพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใจการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ว่ามีผลต่อการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้าง และกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความประทับใจกับผู้มารับบริการ

**2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

**3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดยเบอร์นาดและการี( Bernard Berelsonn และ Garry A. Steeeiner ) ว่าแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (เทพพนม และสวิง, 2540)

สเตียรส์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979; วรรณี, 2540) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม

2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน

3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่หรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการ

สมยศ นาวีการ (2540) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บังคับบัญชาให้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์การ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่องสถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยน แปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

**4. วิธีการดำเนินการวิจัย**

**4.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ระดับรองสารวัตร และ  
ผู้บังคับหมู่ จำนวน 965 คน (กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2,2556)

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 965 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (อ้างถึงใน ธีรวุฒิ   
เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะงาน โดยใช้วิธีคำนวนแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของ สุวิมล (2546) ได้ขนาดตัวอย่าง แล้วแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ลักษณะงานของแต่ละฝ่ายเป็นชั้นภูมิ หลังจากนั้น แต่ละ  
ชั้นภูมิใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

**4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

4.2.1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ อายุงานราชการ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

4.2.2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ (เทพพนม และสวิง, 2529; Herzberg,1959; McClelland, 1961; Best, 1977; Maslow, 1987; Cronbach, 1970;) ผู้วิจัยได้บูรณาการปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้จำนวนข้อคำถาม 45 ข้อ จำแนกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้ 5 ด้าน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ ระดับ 5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยจูงใจมากที่สุด ถึงระดับ 1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยจูงใจน้อยที่สุด แรงจูงใจในการทำงานด้านความพยายาม มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ แรงจูงใจในการทำงานด้านความทุ่มเท มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ แรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือ มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ แรงจูงใจในการทำงานด้านความผูกพัน มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ แบบประเมินค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีคำถาม 20 ข้อ ระดับ 5 หมายถึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ถึง ระดับ 1 หมายถึง เป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนตรวจสอบหาความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence) และนำข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ไปเป็นแบบสอบถาม ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

นำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรที่ไม่ถูกสุ่มเป็นตัวอย่างจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.951

**4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยขอหนังสือขอเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา แล้วส่งจดหมายขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามถึงผู้บังคับการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 และส่งสำเนาหนังสือขอเก็บข้อมูลและแบบสอบถามถึงผู้กำกับการฝ่ายต่างๆ โดยนำแบบสอบถามใส่ซองพร้อมแนบปากกาเพื่ออำนวยความสะดวกให้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม แล้วจึงติดต่อกับฝ่ายต่างๆ ด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและรายละเอียดของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ผู้วิจัยได้ประสานงานธุรการฝ่ายของฝ่ายต่างๆ เพื่อติดตามแบบสอบถามหลังการส่งประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อขอความร่วมมือในการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากและทำงานเป็นผลัด ผู้วิจัยจึงต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด 283 ฉบับ

**4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คำนวณค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแต่ละรายการ ทำให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 -5.00 หมายถึง เห็นด้วย มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 -4.49 หมายถึง เห็นด้วย มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 -3.49 หมายถึง เห็นด้วย ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 -2.49 หมายถึง เห็นด้วย น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.49 หมายถึง เห็นด้วย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คำนวณค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานแต่ละรายการ ทำให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง   
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 -5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 -4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงาน มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 -3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 -2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงาน น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงาน น้อยที่สุด

หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำให้เห็นถึงการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำคัญของรายการแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

**ผลการวิจัย**

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 63.96 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 32.51 มีอายุอยู่ในช่วง 40 – 49 ปี ร้อยละ 58.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.14 มีชั้นยศประทวน ร้อยละ 37.10 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี
2. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

**อภิปรายผล**

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมือง  
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในภาพรวม เห็นด้วยในระดับมาก โดย ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และสามารถแยกเป็นรายด้านได้ สอดคล้องกับที่ เฮิร์ซสเบิร์ก (Herzberg, 1959; ยุทธศิลป์, 2531) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพราะจะทำให้คนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้อันจะประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และความรับผิดชอบ (Responsibility) และสอดคล้องกับที่ อ้อมอารีย์ (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับที่วาสนา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นของของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศสุวรรณภูมิ ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดย ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความร่วมมือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความผูกพันและด้านความทุ่มเท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความพยายาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่อ้อมอารีย์ (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Dollard Miller, 1950; เติมศักดิ์, 2546) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน

**สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมือง  
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีปัจจัยด้านลักษณะปฏิบัติงาน 5 ปัจจัย และแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้าน โดยเฉพาะการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือ ความผูกพัน ความทุ่มเท และความพยายาม อยู่ในระดับมากเช่นกัน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการและตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อไม่ให้ข้าราชการรู้สึกว่างานจำเจซ้ำซากและไม่ใช่หน้าที่ตนจนไม่อยากปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกิจกรรมเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้อื่นให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ อีกด้านหนึ่ง

สิ่งนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในการจะนำความคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทั้งหมดในองค์การได้ต่อไป

------------------------------------------

**บรรณานุกรม**

จุติมา เอี่ยมเสถียร. (2550**). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลันราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เติมศักดิ์ คทวณิช. (2546).  **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

ธิดา สุดใจ. (2550). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน).**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี :สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นิธิเมธ หัศไทย. (2550). **แรงจูงใจในการท างานของข้าราชการส านักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา