**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ**

**สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง**

**The Motivation in Performance of Police Officers at Bansaothong**

**Police Station**

ณัฐวรรณ ล่ามกิจจา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่

ปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t – distribution ค่า F – distribution และสถิติถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2) ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ แผนกงาน ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ**: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

**ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to study the factors affecting the motivation in performance, and the motivation in performance of the police officers at Bangsaothong Police Station 2) to compare the motivation in performance of the police officers and 3) to study the relationship between the factors and the motivation in performance of the police officers. The sample included 111 police officers. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed as follows.

1. The factors affecting the motivation in performance were reported to be generally found at the high level, and the motivation in performance of the police officers at Bangsaothong Police Station was reported to be generally found at the high level.

2. Those who had different sex, age, division, ranks of position, length of service had the different motivation in performance at significance level .05.

3. The factors which included achievement, responsibility, and advancement were related to the police officers’ motivation in performance at significance level .05.

**Keywords**: Motivation in Performance, Bangsaothong Police Station

**1. บทนำ**

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นและทำพฤติกรรมของคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะต้องมีความสามารถที่จะทำงานอันนั้นได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บวรวัฒนา,2540 น.90) และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นภาวะที่กระตุ้นหรือเร้าเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญาโดยมีความสำนักในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้(ลัดดา กุลนานันท์. 2544 น. 2)อย่างไรก็ตามในการทำงานใดๆนั้นจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้วบุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยการที่ผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์การจะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการหรือความพึงพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารจะต้องตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้ตรงประเด็น(มนัส บุญวงศ์, 2537น. 7)

**2.วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

**3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

[เรณู สีนิล](http://tdc.thailis.or.th/tdc/basic.php?query=เรณู%20%20สีนิล&field=1003&institute_code=0&option=showindex_creator&doc_type=0) (2552) การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดทำใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดครู ขาดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารที่เป็นระบบโดยเฉพาะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน โรงเรียนจึงมีความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม และผลจากการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แนวทางซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน เช่น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ 2) ดำเนินการ เช่น การสร้างสัมพันธภาพอันดี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) การติดตามและประเมินผล ผลการทดลองแนวทาง พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ในระดับมาก

วีระศักดิ์ จักรสาร (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 อันดับ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล (achievement) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) และด้านความรักในงาน (work itself) ตามลำดับ แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร นั้น ควรดำเนินการในทุกๆ ด้าน โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งหมายถึง ความรู้ความสามารถและด้านการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพกาทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ (3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ (5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศและตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**4.วิธีการดำเนินการวิจัย**

**4.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางเสาธง จำนวน153 คน ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2557(งานอำนวยการ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ,2557)

กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 111 คน

**4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (check-list) ประกอบด้วยข้อสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง ลักษณะของคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ของ Likert โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

**4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงในการแจกแบบสอบถามภายในสถานีตำรวจภูธรบางเสาธงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวมรวมข้อมูลกลับคืน

2. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อวิเคราะห์ต่อไป

3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1-30 พฤศจิกายน 2558 รวม 30 วัน

**4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

**อภิปรายผล**

จากสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางเสาธง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงให้ความสำคัญเรื่องผลสำเร็จของงานที่ทำให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจและความรับผิดชอบข้าราชการตำรวจเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ**

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงควรหาวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและควรให้การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นระยะๆเมื่อได้ปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่งเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของการก่ออาชญากรรมและทันต่อเทคโนโลยี

2. ด้านความรับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงควรออกระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธงควรให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อสถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

2. ศึกษาการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง

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

**บรรณานุกรม**

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553).  **องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง***.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฎลำปาง.

พิทยา บวรวัฒนา(2540).**ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณู ศรีนิล. (2552). **การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดทำใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ลัดดา กุลนานันท์.(2544).**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**. ปัญหาพิเศษ (รป.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระศักดิ์ จักรสาร. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มนัส บุญวงศ์.(2537).**แรงจูงใจในการงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.**

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.