

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ¹

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING THE MORALE OF POLICE OFFICERS
CASE STUDY: BANG PHLI POLICE STATION, SAMUT PRAKAN PROVINCE

มนตรี นากอก²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) ระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี จำนวน 130 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งยังพบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี มีทั้งหมดด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this quantitative research are to study: 1) The morale level of the Police Officers of Bang Phli Police Station 2) The motivation factors influencing police officers' operational morale of Bang Phli Police Station. The sample was 130 police officers at Bang Phli Police Station. The results

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

showed that the morale level of the Police Officers of Bang Phli Police Station is very high, and it was also found that the relationship between motivation factors and operational morale was also very high, in the same direction. Meanwhile motivation factors influenced the morale of police officers. Bang Phli Police Station has 5 factors as follows: Recognition, Advancements, Superior Interpersonal relations, Policies and Administration, Working conditions.

Keywords: Motivation, Operational morale

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจ (POLICE) นั้นถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสังคมไทยมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงในปัจจุบัน มีหน้าที่หลักคือรักษาความสงบเรียบร้อย จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองปกป้องเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆที่มีโทษทางอาญา และมีหน้าที่เสาะแสวงหาวิธีมาตรการเพื่อป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆให้แก่ประชาชนงานในหน้าที่ของตำรวจจึงกว้างและหลากหลายดังคำกล่าวที่ว่า “ภายใต้ดวงอาทิตย์นี้ ไม่มีสิ่งใดที่ตำรวจไทยทำไม่ได้ ในทางที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและกฎหมายบ้านเมือง” (เผ่า ศรียานนท์ , 2500) งานในหน้าที่ของตำรวจเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ และความกล้าหาญ เพราะต้องใช้ไหวพริบพร้อมทั้งปฏิภาณในการทำงานและต้องเสี่ยงกับภัยอันตรายตลอดเวลาจากนั้นตำรวจยังต้องเป็นบุคคลที่มีความทรหด อุตุน เป็นเลิศอีกด้วยจึงจะทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจะบริหารงานในองค์กรตำรวจให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยทั้งภายในและภายนอกอีกกรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านบุคลากรหรือการบริหารงานบุคคลนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะว่าหากขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรแล้ว กระบวนการบริหารต่างๆก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้และก็จะส่งผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ศักยภาพสูงและความพร้อมในหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากบุคลากรเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจที่ดีไม่มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงาน ก็ย่อมเป็นการยากที่จะนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การที่จะบริหารงานองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเพราะการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานย่อมจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ , 2560)

สถานีตำรวจภูธรบางพลี เป็นหน่วยงานราชการในระดับปฏิบัติการ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหลักคือการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องในส่วนพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งในปัจจุบันความศรัทธาและความเชื่อถือของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจเสื่อมถอยและลดลงไปมากจากอดีต โดยสาเหตุหลักก็เป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเองที่ขาดประสิทธิภาพและไม่ตอบสนองต่อความต้องการและไม่สามารถบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนตามที่ประชาชนได้คาดหวังไว้ได้ ยกตัวอย่างเช่น การป้องกันอาชญากรรมของงานป้องกันปราบปรามซึ่งบางครั้งสายตรวจมีความล่าช้าในการเดินทางไประงับเหตุที่ประชาชนแจ้งมาทำให้ไม่สามารถระงับเหตุหรือแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ทันทั่วถึง การติดตามจับกุมคนร้ายของงานสืบสวนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ การอำนวยความสะดวกของงานจราจรที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาจราจรติดได้ การปฏิเสธหรือไม่รับแจ้งความตามที่ประชาชนร้องขอของพนักงานสอบสวนหรือแม้กระทั่งการไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการของงานอำนวยการ ซึ่งปัญหาต่างๆเหล่านี้ที่เกิดขึ้นสาเหตุสำคัญมาจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานที่ขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และความเอาใจใส่ต่อประชาชน ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและผลสำเร็จเพียงใดนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนสำคัญ เพราะหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานแต่ในทางกลับกันหากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานนั้นขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานทำให้ส่งผลต่อความศรัทธาในภาพรวมต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วิโรจน์ ลังเดช, 2547)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า กรณีศึกษาในหัวข้อเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เป็นปัญหาที่ควรได้รับการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่าข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรบางพลีมีปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อจะเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำไปสู่แนวทางในการเสริมสร้าง ขวัญ และกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและนำมาซึ่งความสงบสุขเรียบร้อยแก่ประชาชนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี มีอะไรบ้างและมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางพลี
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางพลี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจนครบาลบางพลี
6. ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยมีความหมายของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ” หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลลากรหรือข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลบางพลี เกิดความรู้สึกหรือมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

“ปัจจัยจูงใจ” หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการเกิดความรู้สึกพึงพอใจในตนเองเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ เกิดกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับอยู่เสมอ
3. ลักษณะงาน (Work itself) คือ งานที่ต้องใช้ความคิด ทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทำท่ายความสามารถ มีขอบเขตหน้าที่ ชัดเจน และตรงกับความถนัดของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม และสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) คือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้เลื่อนขั้นในการทำงานงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และ ได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

“ปัจจัยห้าจุด” (Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่สามารถบ่งบอกถึงความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

1. เงินเดือน (Salary) คือความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่สรุปได้ว่า เงินเดือน คือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peers Interpersonal relations) คือการติดต่อระหว่างบุคคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และมีการพบปะสังสรรค์ เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในโอกาสพิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Superior Interpersonal relations) คือการที่ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และคอยให้ความช่วยเหลือ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. นโยบายและการบริหาร (Policies and Administration) คือนโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงาน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) คือความเหมาะสมของสถานที่การปฏิบัติงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) คือการได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่และหน้าที่ที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากสังคม

7. ความมั่นคงในงาน (Job security) คือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้และความมั่นใจได้เกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอายุ ว่ามีความเหมาะสม

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือสถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับบ้านพัก สวัสดิการข้าราชการตำรวจมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

“ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น โดยประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Style of Superiors Toward Subordinates) หมายถึง การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ต่อกัน การปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเข้าใจซึ่งกันและกัน ใส่ใจในปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2. ความสนใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (Satisfaction in The Work at Practice) หมายถึง ทัศนคติโดยรวมจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานในองค์กร ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ จำนวนของงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ องค์กรเป็นที่เชื่อถือจากบุคคลภายนอก ซึ่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ปฏิบัติงานโดยไม่ชอบและพึงพอใจ

3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน (Primary Purpose and Policy Operations) หมายถึง การกำหนดนโยบายและการวางแผนขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรเป็นหลักและที่สำคัญคือ นโยบายจะต้องมีความชัดเจน แจ่มแจ้ง บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจได้ เพื่อจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. การให้บำเหน็จรางวัล (Reward) หมายถึง การได้รับสิ่งต่างๆ เช่น การปรับตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน รางวัลพิเศษและสวัสดิการต่างที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากร ซึ่งการให้บำเหน็จรางวัล จึงไม่ใช่ลักษณะของการจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวและการให้บำเหน็จรางวัลแก่บุคลากรด้วยความเท่าเทียมกัน และมีความยุติธรรมก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Operating Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวคนทำงานในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและทันสมัย สถานที่ทำงานมีอาคารและห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Health of Employees) หมายถึง สุขภาพร่างกายและสุขภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ หรือมีสุขภาพจิตใจที่ดีมีไม่มีเรื่องที่เป็นกังวลต่อจิตใจย่อมปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากบุคคลากรมีสุขภาพที่ไม่ดี มีโรคภัยไข้เจ็บและมีสุขภาพจิตใจที่ไม่ดีมีปัญหาารบกวนจิตใจย่อมทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

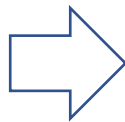
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กร
1. ปัจจัยจูงใจ
1.1 ความสำเร็จในงาน
1.2 การยอมรับนับถือ
1.3 ลักษณะงาน
1.4 ความรับผิดชอบ
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
2. ปัจจัยค้ำจุน
2.1 เงินเดือน
2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2.4 นโยบายและการบริหาร
2.5 สภาพการปฏิบัติงาน
2.6 สถานภาพของวิชาชีพ
2.7 ความมั่นคงในงาน
2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
(Herzberg F. et al.,1990)

ตัวแปรตาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสนใจในหน้าที่การงานปฏิบัติ
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน
4. การให้บำเหน็จรางวัล
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ" เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมี

รายละเอียดในเรื่อง การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 191 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 191 นาย คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 130 คน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามที่ Nunnally (1987) นำเสนอไว้ว่าควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	0.938
ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	0.936
ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	0.910
แบบสอบถามโดยรวม	0.928

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.7 มีอายุระหว่าง 30 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีอายุราชการ/ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 ปี -15 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.7 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน/ระดับชั้นยศเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 80.8 มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 10,000 ขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็น 73.8

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

ลงไปรายด้านในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสนใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บำเหน็จรางวัล อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระด้านปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมดด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการปฏิบัติงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จากการทดสอบสมมติฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 มีค่าเบี่ยงเบนเฉลี่ยเท่ากับ 0.766

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีระดับค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.833** แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลีอยู่ในระดับสูงมาก

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระด้านปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมดด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า หรือใกล้เคียง 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยภาพรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี อยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้และมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ลดลงไปกว่าระดับเดิม เพราะหากลดลงอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรลดลงไปด้วย โดยผลการวิจัยพบว่ามีโอกาสในการพัฒนาระดับขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

2. ความสนใจในหน้าที่การงานปฏิบัติ

ควรมีการสร้างจิตสำนึกการเสียสละต่อส่วนรวม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกที่ดีและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กรต่อไป

3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

มีนโยบายในการบริหารองค์กรที่คล่องตัวและทันสมัย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี การวางแผนของหน่วยงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของบุคคลากรและองค์กรเป็นหลัก

4. การให้บำเหน็จรางวัล

การเลื่อนตำแหน่งในการทำงานหรือการปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้นต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ควรมีการจัดสถานที่จอดรถเพิ่มเติมให้มากกว่านี้ เนื่องจากสถานีตำรวจภูธรบางพลีมีที่จอดรถไม่เพียงพอ

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

มีการจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เป็นสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดอย่างเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมต่างๆเช่นการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกายร่วมกัน

และในส่วนปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี ซึ่งเป็นตัวแปรต้น ที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ มีทั้งหมดด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชาต้องมีการยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานได้ดี

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ต้องมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน

4. ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายของหน่วยงานควรมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคคลากร

5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ในสถานีตำรวจต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีอาคารและห้องปฏิบัติการเหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่และมีอุปกรณ์ทางยุทธวิธีที่ใช้ในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- เผ่า ศรียานนท์. (2500). บทบาททางการเมือง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. การศึกษา อิศระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ลังเคช. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางเขิน. การศึกษาอิศระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B.B. (1990) .The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory (2"d ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pearson, P. D. & Johnson, D. (1978). Teaching reading comprehension. New York : Holt,
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper