

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร¹
MOTIVE FOR THE OPERATION OF THE POLICE OFFICER, POLICE
COMMUNICATIONS DIVISION.

พีรรัตน์ ชนะหาญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร จำนวน 199 คน จาก 10 หน่วยงานในสังกัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์

จากการศึกษาพบว่า

- 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารมีระดับระดับสูงที่สุด
- 2.ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สิ่งสนับสนุนในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน
- 3.ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือสิ่งสนับสนุนในการทำงาน (Beta = 0.339) รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำงาน (Beta = 0.233) และเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.189) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ,กองตำรวจสื่อสาร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research on operational motives of police officers, police communications division It aims to study operational motivations and study key factors that affect the motivation of police officers' operations. Communications Police Department The samples used in this research were 199 police officers, communications police departments from 10 affiliated agencies using quantitative research methods. Use queries as a tool to collect data The statistics used are frequency, percentage, average, Standard deviation and multiple regression statistics are used in analysis.

According to the study,

1. The operational motivation of the police officers, police communications division, is the highest level.

2. Key factors affecting the motivation of the police officers's performance The Police Department communicates statistically significantly, including support for work. Return on work colleague

3. The main factors that affect operational motivation the most are work support (Beta = 0.339), second only to work returns (Beta = 0.233) and colleagues (Beta = 0.189), respectively.

Keywords : Motive, Police Communications Division

บทนำ

กองตำรวจสื่อสารมีความสำคัญครอบคลุมทั้งประเทศไทย คือ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวก ดูแล ปฏิบัติการสื่อสารถวายความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยปฏิบัติการสื่อสารเฉพาะกิจ ให้การบริการทางด้านเทคนิค สนับสนุน ช่วยเหลือในการตรวจซ่อมบำรุงรักษา ติดตั้ง รั้วถนนเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงเครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์การสื่อสาร เสาและสายอากาศเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับ

การสื่อสาร ให้กับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อการสื่อสารมีปัญหาอาจทำให้ภารกิจที่ปฏิบัติอยู่เกิดความเสียหายที่รุนแรง ตัวอย่างเช่น งานปฏิบัติการสื่อสารความปลอดภัย หากการติดต่อสื่อสารมีปัญหาจะส่งผลถึงความปลอดภัยของบุคคลสำคัญและยังส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอีกด้วย หรือ งานสื่อสารของสถานีตำรวจในท้องที่ทั่วประเทศโดยมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรวดเร็วตอบสนองความต้องการของประชาชนและลดการเกิดอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหากมีระบบสื่อสารที่ดี

การดำเนินงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางแผนไว้จะต้องใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายเนื่องจากการสื่อสารโดยใช้วิทยุสื่อสารเป็นหลัก จึงทำให้คนมีความสำคัญไม่แพ้อุปกรณ์สื่อสาร เมื่อมีการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยให้บุคลากรสามารถทำงานโดยใช้ประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ มีความจงรักภักดี และมีความคิดที่จะพัฒนาองค์การ โดยทั้งหมดนั้นสามารถสร้างได้จากแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเป็นบ่อเกิดให้เกิดพฤติกรรมในแง่ต่างๆ ของบุคลากรต่อองค์การ

ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารมีการโอนย้ายจากกองตำรวจสื่อสารไปปฏิบัติงานในสังกัดอื่นๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร นั้นส่งผลกระทบต่อมาในหลายทิศทาง ทั้งในด้านการทดแทนของบุคลากร และการรับภาระงานที่หนักขึ้นของผู้ร่วมงานเมื่อตำแหน่งงานนั้นว่างลง กองตำรวจสื่อสารอาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เนื่องการเกิดความไม่ต่อเนื่องของงานจากบุคลากร และการโอนย้ายสังกัดยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การซึ่งอาจถูกมองในแง่ลบ ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นต่อมา

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มีปัจจัยใดบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร

สมมติฐานในการศึกษา

1. ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งสนับสนุนในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

Kidd (1973:101) คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินคือ “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจในทุกๆ การกระทำ

Lovell (1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Daft (2000) คำว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Robbins and Coulter (2005:392) แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยการจูงใจในองค์กร จึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

Greenberg (2005:188) แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับแรงกระตุ้นจากแรงขับส่งผลให้เกิดการผลักดันให้บุคคลกำหนดทิศทาง เพื่อแสดงพฤติกรรมอย่างมั่นคงให้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของคน การจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยแบ่งความสำคัญของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประการดังนี้ (หลุยส์ จำปาเทศ, 2533: 15)

1.ความสำคัญขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลกร คือช่วยให้องค์การได้คนที่มีประสิทธิภาพสูง มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ ให้อยู่ในองค์การ

2.ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3.ความสำคัญต่อบุคลากร คือการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์การโดยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow 1908-1970) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจทฤษฎีของมาสโลว์โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจ ในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์โดยเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด มาสโลว์กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านั้นจะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาเสมอ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) ซึ่งลำดับขั้นความ

ต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านเข้าสู่

ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ โดยที่มาสโลว์อธิบายเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับ

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory: Alderfer)

ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี ERG Theory ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (อ้างอิงจาก Alderfer, 1972)

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) หมายถึง ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เป็นต้น โดยความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relation Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของอีกประการหนึ่งคือความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

(Self-actualization Needs) ของมาสโลว์นั่นเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1968 : 113) เป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดยทฤษฎีดังกล่าวนี้เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับแรงบันดาลใจเรื่องการจูง

ใจ (Motivation Factors) จากการได้มีโอกาสพูดคุยกับชาวเยอรมันที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้ๆ ฐาน Dachau Concentration Camp ซึ่งสังคมนั้นเป็นกลุ่มคนที่มีระดับการจิตใจสูงมากหลักและแนวคิด ในช่วงเริ่มต้นการสร้างทฤษฎีนี้ เฮิร์ชเบิร์กได้ทำการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนในเมืองพิทสเบิร์ก (Pittsberg) สหรัฐอเมริกา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้านี้เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คน กล่าวคือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นเฮิร์ชเบิร์ก ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์การ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้นโดยการศึกษาดังกล่าวจึงได้ข้อสรุปว่าความพอใจในการทำงานของบุคลากรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความพอใจในการดำเนินงานนั้นไม่ได้มีความหมายว่าบุคลากรผู้นั้นต้องมีแรงกระตุ้นจากแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการดำเนินงานจะทำให้บุคลากรทำงานโดยมีความคิดที่จะไม่ลาออกหรือรวมตัวกันเพื่อหยุดงาน แต่ในส่วนของแรงจูงใจนั้นจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่องาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivation Factor) และ 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

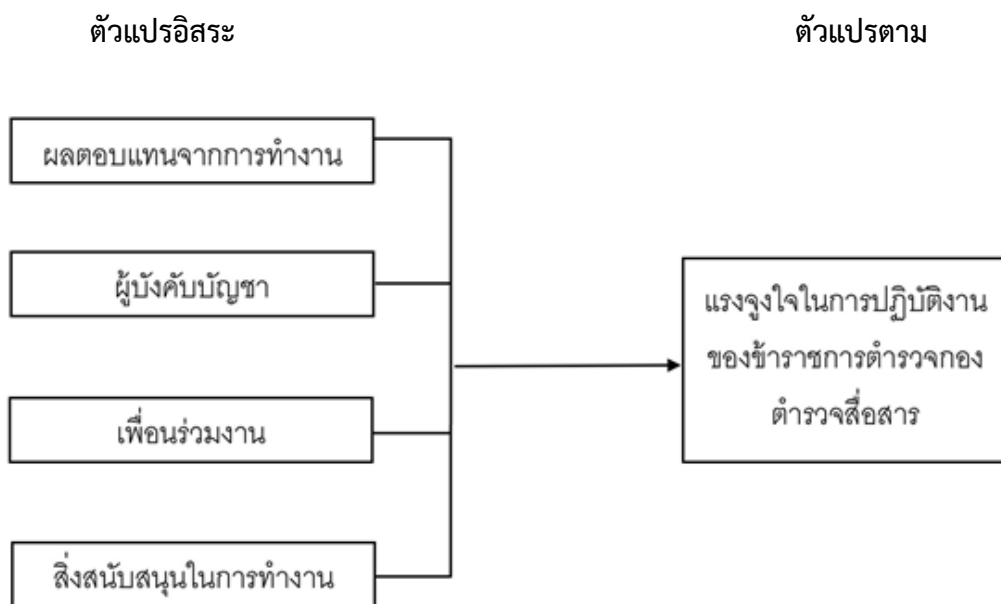
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการศึกษานี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญมาปรับใช้ ได้แก่ ทฤษฎี สองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีการจูงใจ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มีตัวแปรสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนจากการทำงาน คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความนับหน้าถือตาในสังคม เป็นสิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. ผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความเป็นธรรม

3. เพื่อนร่วมงานคือความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือกันในที่ทำงาน ปัญหาการขัดแย้ง ความสามัคคี

4. สิ่งสนับสนุนในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่มีในการทำงาน ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการกองตำรวจสื่อสารแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน จากตัวแปรดังกล่าวสามารถเขียนเป็นภาพได้ ดังนี้



แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตั้งคำถามปลายปิดเป็นการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากการทบทวนวรรณกรรม และตำรา เพื่อนำมาใช้สนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิและใช้ประกอบการวิเคราะห์ให้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

1. ข้อมูลพื้นฐานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร จะใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารมีดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน 153 คน (ร้อยละ 76.9) ในส่วนที่เหลือนั้นเป็นเพศหญิงจำนวน 46 คน (ร้อยละ 23.1) โดยมีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นสมรสจำนวน 113 คน (ร้อยละ 56.8) รองลงมาคือโสดจำนวน 78 คน (ร้อยละ 39.2) และน้อยสุดคือแยกกันอยู่/หย่าร้าง/อื่นๆจำนวน 8 คน (ร้อยละ 4)

2. ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 108 คน (ร้อยละ 54.3) รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 33.7) และน้อยที่สุดคือปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 24 คน (ร้อยละ 12.1) โดยหน่วยงานที่สังกัดมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ฝสส.4 สส. จำนวน 29 คน (ร้อยละ 14.6) รองลงมาคือ ฝสส.1 สส. จำนวน 28 คน (ร้อยละ 14.1) ฝสส.2 สส. จำนวน 24 คน (ร้อยละ 12.1) ฝสส.5 สส. จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.6) กพล.สส. จำนวน 22 คน (ร้อยละ 11.6) ฝสส.6 สส. จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.6) ฝอ.สส. จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.5) ฝสส.7 สส. จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.5) ฝสส.3 สส. จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7) กวท.สส. จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.0) ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 60 ปี และต่ำสุดที่ 21 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยโดยประมาณเป็น 37 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำสุด 1,000 บาทและสูงสุด 75,000 บาท มีค่าเฉลี่ยโดยประมาณเป็น 21,690 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำที่สุดคือ 6 เดือน สูงที่สุด 35 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 10 ปี

3. ผลการศึกษาผลตอบแทนจากการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร พบว่าผลตอบแทนจากการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) โดยผลตอบแทนใน

ความครอบคลุมด้านสวัสดิการมีมากกว่าด้านอื่นๆ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ การมีเงินออมจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19)

4.ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสำคัญ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ส่วนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81)

5.ความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) ประเด็นที่สำคัญมากที่สุด คือ เพื่อนๆ ในที่ทำงานช่วยเหลือกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนในที่ทำงานไม่มีการว่าร้ายขิงดีชิงเด่นกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

6.ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า สิ่งสนับสนุนในการทำงาน มีความสำคัญ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) ประเด็นที่สำคัญมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยโปร่งเย็นสบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และน้อยที่สุดคือ มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37)

7.ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) ประเด็นที่สำคัญมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) และน้อยที่สุดคือคนทำงานในหน่วยงานนี้ได้รับการยกย่องจากสังคม(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69)

สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้พบว่า ตัวแปร ผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งสนับสนุนในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในส่วนตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งตัวแปรนี้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มากที่สุด คือ ตัวแปร สิ่งสนับสนุนในการทำงาน รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำงาน และ สุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบอยู่ 4 ตัวแปร คือ ผลตอบแทนจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งสนับสนุนในการทำงาน โดยมีตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารนั้นประกอบไปด้วย สิ่งสนับสนุนในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร

การที่ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มีสิ่งสนับสนุนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow 1908-1970) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจทฤษฎีของมาสโลว์โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านเข้าสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยที่มาสโลว์อธิบายเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับ ซึ่งสิ่งสนับสนุนในการทำงาน เป็นลำดับ ที่ต่ำที่สุด 2 อันดับแรก ของทฤษฎีลำดับขั้นคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน

การพักผ่อน ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นต้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นสูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะได้ไม่ได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป เช่นเดียวกับ ที่ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร ต้องการอากาศที่ถ่ายเท และสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วมนุษย์ก็จะพัฒนาการไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) เช่นเดียวกับ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร ที่

ปฏิบัติงานในความเสี่ยงจากการติดตั้งเครื่องส่งสัญญาณวิทยุ ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจึงต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายทั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ และเครื่องมือที่มีความปลอดภัย หากมีความปลอดภัยมั่นคงดังกล่าวแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มีผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปตามทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory: Alderfer) ซึ่งผลตอบแทนจากการทำงาน จะอยู่ในความต้องการด้านที่ 1 ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) หมายถึง ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น

เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Abraham Maslow 1908-1970) คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับความพึงพอใจ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์คนอื่น โดยมนุษย์จะรู้สึกเจ็บปวดปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง หรือถูกตัดออกจากสังคมไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีเพื่อนพ้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยา ลูกๆได้ลดน้อยลง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมการได้รับความรัก ความเป็นเจ้าของ หรือการได้รับการยอมรับในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบใดก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

การวิจัยพบว่า สิ่งสนับสนุนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร มากที่สุด กองตำรวจสื่อสาร จึงสมควรให้ความสำคัญ กับปัจจัยดังกล่าวให้มากที่สุด ซึ่งหากมองไปถึงรูปแบบการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร จะมีลักษณะการทำงานที่มีความเสี่ยงในการขึ้นเสาสูงเพื่อตรวจสอบและพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีความสามารถให้ใช้งานได้ดีและไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานรูปแบบดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีสิ่งสนับสนุนในการทำงานเพื่อความ

ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการทำงานจะต้องทำงานกับสิ่งอิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากในยุคสมัยปัจจุบัน เทคโนโลยีต่างๆ ได้พัฒนาอยู่เสมอ หากมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น และควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเอกสารยังคงต้องการสิ่งสนับสนุนในการทำงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้มากขึ้น

จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร เป็นอันดับ 2 คือ ผลตอบแทนจากการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงานนี้หมายถึงความถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หากสังเกตค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจไทยแล้วจะเห็นได้ว่ามีค่าตอบแทนเริ่มต้นในระดับที่ต่ำ แต่แลกมา กับสวัสดิการของการเป็นข้าราชการ ดังนั้นควรจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน อาจพิจารณาในเรื่องความเสี่ยงภัย หรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่

จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กอง ตำรวจสื่อสาร เป็นอันดับสุดท้ายของตัวแปรทั้งหมด คือ เพื่อนร่วมงาน ควรมีกิจกรรมพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เพื่อให้มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยอาจใช้การพบปะพูดคุยโดยการจัดการ ฝึกอบรม เป็นทั้งการส่งเสริมสิ่งสนับสนุนในการทำงานให้เพิ่มทักษะอีกทั้งยังได้ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจ สื่อสาร โดยศึกษาถึงปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะลงลึกถึงรายละเอียดในตัว แปรที่มีผลจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในความต้องการของบุคลากรและนำข้อมูลที่ได้ที่ได้มา ปรับปรุงลักษณะการจูงใจบุคลากรให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสารมีประสิทธิภาพที่ มากขึ้น

บรรณานุกรม

- หลุยส์ จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาสน์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ: ไยใหม่เอ็ดดูเคท.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting. New York: Free Press
- Carolyn Stringer. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Costley, D.L., & Todd, R. (1991). Human relations in organization (4th ed.). Minnesota: West.
- Domjan, M. (1996). The Principles of Learning and Behavior Belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Greenberg, J. (2005). Managing behavior in organizations (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia- Social and Behavioral Sciences.
- Herzberg, F. (1968). Work and the nature of man. New York: World.
- Kidd, J. R. (1973). How Adults Learn. New York: Association Press.
- Lovell, R. B. (1980). Adult Learning. New York: Halsted Press Wiley & Son
- Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality. 2nd ed., New York: Harper & Row Publishers Inc.
- McClelland, D.C. (1965). Achievement Motivation Can Be Developed. Harvard Business Review.
- Ong Choon Hee. (2016). Kamaludin NHB. Motivation and Job Performance among Nurses in Private Hospitals in Malaysia. International journal of caring sciences.
- R.M. Steers. (1977). Organization Effectiveness: A Behavior View (Calif.: Goodyear Publishing Company, Inc.)

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Management (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Vlad Vaiman. (2010) . Contingent workers: needs, personality characteristics, and work motivation. A vailable from: <http://tdc.thailis.or.th>

Weiten,Wayne.(1997).Psychology of Education.The United States of America. Vonoffman

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.(2564). เข้าถึงได้จาก:

<https://ict.police.go.th/> ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2564

กองตำรวจสื่อสาร.(2564) สืบค้นจาก: <http://www.communications.police.go.th/> ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2564