

แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา¹

ร้อยตำรวจเอกวัชรพล เนียมเนตร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมามากที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.390) รองลงมาเป็นสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.338) ตามด้วยผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.114) และเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.113) ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจ, ปัจจัยจูงใจ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา

²นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The research aims to study the motivation of the Provincial Police in the anti-suppression department. Nakhon Ratchasima Province The objective of this study was to study the motivation for working of the Provincial Police in the Department of Suppression and Suppression in Nakhon Ratchasima Province. It is a quantitative research. (Quantitative Research) used a questionnaire (Questionnaire) as a tool to collect data. The sample group used in the study consisted of 400 people.

The results showed that Provincial Police Department of Anti-Suppression Nakhon Ratchasima Province Work motivation was at a high level (mean 3.77). Nakhon Ratchasima Province has 4 variables, namely compensation and welfare. supervisor colleague and support in operation. The variable most affecting the motivation of the Provincial Police in the Anti-Suppression Division of Nakhon Ratchasima Province was Compensation and benefits (Beta = 0.390), followed by job support (Beta = 0.338), followed by supervisors (Beta = 0.114) and colleagues (Beta = 0.113)

Keywords: motivation, police work motivation, motivation factor

ที่มาและความสำคัญ

ตำรวจเป็นอาชีพที่มีหน้าที่สำคัญและกว้างขวาง กล่าวคือต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการปกครอง คอยสอดส่องดูแลทุกข์สุข ตลอดจนสวัสดิภาพของประชาชน ทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและจับกุมผู้กระทำความผิด รวมทั้งการปกป้องประเทศชาติเมื่อมีภัยคุกคาม นับว่ามีภาระหนัก ความรับผิดชอบสูง เพราะต้องเผชิญกับปัญหามากมายและต้องเสี่ยงอันตรายอยู่ตลอดเวลา ตำรวจจึงจะต้องเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้มแข็ง อดทน และมีความเสียสละอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในยุคปัจจุบันที่อยู่ในช่วงที่เศรษฐกิจโลกกำลังตกต่ำ มีการล้มเลิกกิจการจำนวนมากทำให้อัตราการว่างงานมากขึ้น สภาพสังคมเกิดความเหลื่อมล้ำเป็นเท่าทวี ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมที่กระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินตามมามากมาย ซึ่งนับเป็นความรับผิดชอบอันใหญ่ยิ่งของตำรวจสายป้องกันและปราบปรามที่มีหน้าที่หลักในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงานป้องกันปราบปรามจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หน้าที่โดยตรงคือการป้องกันอาชญากรรม การคาดการณ์หรือประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทางหรือ

โอกาสของการกระทำผิดหรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามที่จะกระทำการใดๆ เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการกระทำผิดใดเกิดขึ้น

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งถึงความสำคัญของข้อมูลข้างต้นจึงมีความสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามผู้มีความอดทนและมีจิตใจที่เสียสละสูง โดยทำการศึกษาจากตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาของตำรวจภูธรในสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจให้แก่นักศึกษาและผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าวต่อไป

คำถามการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา มีเพียงไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา มีในระดับสูง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เสนอโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Maslow. A.A., 1943) แบ่งเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ
ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
ชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม
ชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ
ชั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์คือเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปและความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้างและสามารถจัดให้อยู่ในลำดับชั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ลำดับนั้นแล้ว

2. ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (McGregor, 1960) จากการที่ได้สมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ 2 ลักษณะคือ Theory X และ Theory Y คือทฤษฎี x (Theory X) เป็นบุคคลที่ไม่ชอบการทำงาน เกียจคร้าน ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับและข่มขู่ ส่วนทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ขยันทำงาน ดังนั้นจึงสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทฤษฎีนี้เป็นกรกล่าวถึงฐานคติของผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเห็นตามทฤษฎี x ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจที่เข้มงวดในการปกครอง ขณะเดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นตามทฤษฎี Y ก็จะเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ พฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงวิธีการจัดการตามทัศนคติของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี การวิจัยนี้ได้นำแนวคิดและทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor และ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มาปรับใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

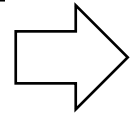
ตัวแปรตาม

(Independent variable)

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน
- สิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

(Dependent variable)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาได้รับจากการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาที่มีตำแหน่งและอำนาจในการบังคับบัญชาการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของตน
3. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา
4. สิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่การจัดการและบริหารงาน สภาพแวดล้อมอื่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม จังหวัดนครราชสีมา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ รายงาน บทความ สิ่งพิมพ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดมาตรวัด การวิจัยนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและการประมวล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
3. ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สรุปผลการศึกษา การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 35 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาค่ากว่า ม.6/ ปวช./ เทียบเท่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสายงานป้องกันปราบปรามเฉลี่ย 10 ปี มีรายได้ (จากทุกแหล่ง) เฉลี่ย 20,035 บาท/เดือน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มากที่สุดคือด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาได้แก่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.67), ด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.62) และสุดท้ายคือด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการทำงานสายงานป้องกันปราบปรามของตำรวจนครจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77)
3. ค่า Pearson Correlation ของตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรอิสระ ด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = 0.693) ตัวแปรอิสระ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญรองลงมา ตามด้วยตัวแปรอิสระ ด้านเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรอิสระ ด้านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 1

ตาราง 1 ค่า Pearson Correlation
ของตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา

	DEP	IND1	IND2	IND3	IND4
DEP	1				
IND1	.647**	1			
IND2	.471**	.293**	1		
IND3	.542**	.351**	.487**	1	
IND4	.693**	.547**	.555**	.700**	1

**ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ความหมายของตัวย่อ

DEP หมายถึง ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

IND1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

IND2 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ด้านผู้บังคับบัญชา

IND3 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ด้านเพื่อนร่วมงาน

IND4 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ตาราง 1) พบว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.7 สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.08	.165		-.051	.959
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (IND1)	.513	.050	.390	10.250	.000
ผู้บังคับบัญชา (IND2)	.096	.033	.114	2.941	.003

เพื่อนร่วมงาน (IND3)	.094	.038	.113	2.502	.013
สิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (IND4)	.323	.020	.338	6.439	.000

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พิจารณาค่า B (Unstandardized Coefficients) ในสมการข้างต้น พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 0.513 หน่วย ด้านผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 0.096 หน่วย ด้านเพื่อนร่วมงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 0.094 หน่วย ด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 0.323 หน่วย

4. ผลการวิเคราะห์ค่า $R^2 = 0.601$ หมายความว่าตัวแปรปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายการส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของของสายงานป้องกันปราบปราม ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 60 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าตัวแปรที่ศึกษา

R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson	F	Sig.
.775 ^a	.601	.597	.36665	1.627	148.827	.000 ^b

การเปรียบเทียบผลของตัวแปรอิสระที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของของสายงานป้องกันปราบปราม ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาว่าตัวแปรไหนมีมากน้อยกว่ากัน โดยใช้ค่า Standardized coefficients หรือ Beta กล่าวคือภายใต้การเปลี่ยนแปลงบนฐานเดียวกันของตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พิจารณาจากตาราง 4.14) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของของสายงานป้องกันปราบปราม ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.390) รองลงมาคือ ด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.338) ด้านผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.114) และสุดท้ายคือด้านเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.113) ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$DEP = 0.390 \text{ IND1} + 0.114 \text{ IND2} + 0.113 \text{ IND3} + 0.338 \text{ IND4}$$

(10.250) (2.941) (2.502) (6.439)

$R^2 = 0.601$

$F = 148.827$

$DW = 1.627$

$\text{Adjust } R^2 = 0.519$

สรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับสูงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้แล้วยังมีปรากฏข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นด้านปัญหาในการปฏิบัติงานในเรื่องของบุคลากร งบประมาณ ขานพาหนะที่มีอยู่อย่างจำกัด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่ที่ยังไม่คุ้นชินกับพื้นที่ ตลอดจนช่องทางวิธีการสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่แออัดนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคในการออกปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา นั้น สอดคล้องกับกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา มีภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมาอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน จำแนกตามผู้บังคับบัญชาพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตัวแปรผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา นั้น สอดคล้องกับอาชวิน ปีตินันท์กุล (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก และตัวแปรคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพื่อนร่วมงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตัวแปรเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา นั้น สอดคล้องกับจุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตัวแปรสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา นั้น สอดคล้องกับวัชรระ แยมชู (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

จากผลการวิจัยที่ว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจภูธรสายงานป้องกันปราบปรามจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้น เนื่องจากหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล หน่วยงานอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเสมอภาค บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ทำให้เกิดการส่งมอบผลงานที่เหนือความคาดหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะการให้ความสำคัญตามธรรมเนียมทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของภาครัฐนั้นผู้น้อยจะต้องเคารพผู้ใหญ่ ซึ่งคำว่าผู้ใหญ่ไม่ได้วัดที่วัยวุฒิเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงผู้ที่มีคุณวุฒิด้วย แม้ในหน่วยงานจะมีผู้บริหารที่อายุน้อยกว่าบุคลากร แต่การที่ผู้บริหารสามารถปกครองบุคลากรด้วยความนอบน้อม ไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณที่อายุน้อยกว่าคดขี่ ก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ส่งผลถึงการที่บุคลากรจะกล่าวถึงแต่สิ่งที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานจึงเป็นรูปแบบการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเสรีภาพในการทำงาน การแก้ปัญหา และพัฒนารูปแบบของงานให้ดียิ่งขึ้น ความสำเร็จของการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสมและตามผลประโยชน์ที่บุคลากรควรจะได้รับ เพราะหากบุคลากรมีความสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่ถ้าหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในรูปแบบต่าง ๆ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

จากการวิจัยพบปัญหาในการปฏิบัติงานล้วนแต่เป็นปัญหาที่ควรรีบเร่งแก้ไข ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ และควรกำหนดจำนวนเป้าหมายของแผนงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่วางแผนไว้ ตลอดจนการรีบเร่งพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญและคุ้นชินกับท้องที่โดยเร็ว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น เพิ่มประชากรในพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของประชากรในพื้นที่ดังกล่าวและควรขยายขอบเขตไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านประสบการณ์ในงาน เพื่อให้ครอบคลุมในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัตติกา อร่าม โชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑารัตน์ ศิวี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชระ เข้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อาชวิน ปิตินันท์กุล. (2562). บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4thed. New York : Houghton Mifflin.
- Maslow. A.A. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review,N.Y. McGraw-Hill.

McGregor, Douglas. (1960). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw–Hill.