

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้แตกต่างกันก็คือความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีแรงกระตุ้นเรียกว่าแรงจูงใจ เป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการแสดงออกของมนุษย์ โดยปกติพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นหาได้เป็นไปโดยไม่มีจุดหมายหรือไม่มีหลักเกณฑ์แต่อย่างใดไม่ แต่แท้จริงมนุษย์จะแสดงออกโดยมีจุดมุ่งหมายหรือหวังในผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของเขา ความหมายดังกล่าวคือเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงข้อเท็จจริงที่ว่าในทุกครั้งที่มนุษย์แสดงออกจะเป็นไปเพื่อการใดการหนึ่งคาดหมายไว้แล้ว ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการแสดงออกของมนุษย์ (ชงชัย สันติวงษ์, 2530 : 378)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นและทำพฤติกรรมของคนให้ปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นๆ และพนักงานจะต้องมีความสามารถที่จะทำงานอันนั้นได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บวรวัฒนา. 2540 : 90) และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นภาวะที่กระตุ้นหรือเร้าเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (ลัดดา กุศลนันท์. 2544 : 2) อย่างไรก็ตามในการทำงานใดๆ นั้นจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยการที่ผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์การจะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการ

หรือ ความพึงพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารจะต้องตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้ตรงประเด็น (มนัส บุญวงศ์, 2537 : 7)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในจำนวนปัจจัยของการบริหารงาน คนคือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและเต็มใจที่จะทำงานแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว และจะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ให้พวกเขาปฏิบัติตามเป้าหมาย และมีการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจนั้นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง และอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในที่สุดจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาวิธีหา ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่พอใจในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชา และประสิทธิภาพ ของงานจะด้อยลงที่สุดในที่สุด

ตำรวจเป็นข้าราชการหลักที่มีหน้าที่ในการป้องกันอันตรายต่างๆ ให้กับประชาชน จึงกล่าวได้ว่าตำรวจมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน หน้าที่ดังกล่าวนี้ปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง และในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องมีความซัดเจน รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้และที่สำคัญคือ ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่เป็นกลไกในการควบคุมสังคม ซึ่งตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้สรุปอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ ดังนี้ (อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 31)

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์
2. ป้องกันมิให้ผู้ละเมิดกฎหมาย และถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวน สอบสวน ตรวจค้น ควบคุม และปราบปราม นำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ซึ่งหน้าที่นี้เป็นในฐานะผู้รักษากฎหมาย
3. บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง
4. ปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป และรักษาไว้ซึ่งความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับข้าราชการทุกประเภท หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ในฐานะข้าราชการพลเรือน
5. ป้องกันและต่อสู้ข้าศึกที่ทำการและนอกเขตตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ในฐานะตำรวจสนาม

จากอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า ข้าราชการตำรวจมีบทบาทที่สำคัญในการรักษาความสงบของประชาชน โดยการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของอำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ การมีความมานะ อุทิศตนในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 257 ถนนโกสุม - มหาสารคาม หมู่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น จำนวน 146 คน จำแนกเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 15 คน และข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน 131 คน ทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนที่มีภูมิลำเนาและพักอาศัยอยู่ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย ซึ่งงานที่ปฏิบัตินั้นประกอบด้วย งานป้องกันปราบปรามงานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจร การอำนวยความสะดวก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรแล้วกล่าวได้ว่าจำนวนข้าราชการตำรวจมีจำนวนน้อย แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจำนวนมาก การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่มีความสามารถ จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามเพื่อจะได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และรักษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของฮอว์ชเบอร์ก์, บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113 - 115) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 146 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 มกราคม 2550 - 30 มีนาคม 2550

## 5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 ระดับการศึกษา

5.1.2 ระดับชั้น

5.1.3 ระยะเวลาในการทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้

#### 5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

#### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

1. **สถานีตำรวจ** หมายถึง สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. **ข้าราชการตำรวจ** หมายถึง ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
  - ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป
  - ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ
3. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรไปบางอย่างเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกอย่างเดียว

หรือทั้งสองอย่างก็ได้ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนคร  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่  
ได้รับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีงานภาคภูมิใจใน  
งานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ผลงานสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ  
คนทั่วไปยอมรับความสามารถ และยอมรับฟังความคิดเห็น

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ที่มีโอกาส  
ที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ  
และความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจใน  
งานที่รับผิดชอบ

3.5 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิด  
สร้างสรรค์ มีขอบข่ายชัดเจนตรงกับความรู้ความสามารถ

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ใน  
การบริหารมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ  
หน่วยงานมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม

3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้  
ความสามารถในการบริหารอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดง  
ความคิดเห็น ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาเหมาะสมชัดเจน

3.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมี  
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกอย่างดีในการปฏิบัติงาน เพื่อน  
ร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดไม่มี  
มลภาวะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานมีครบถ้วน หน่วยงานมีการบริการข้อมูล  
ไว้อย่างเพียงพอ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมีครบถ้วนทันสมัย

3.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสม  
กับตำแหน่งภาระหน้าที่ ค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ที่รัฐ  
จัดให้มีความเหมาะสม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY