ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย ร.ต.ท.หญิงกองแก้ว ผ่องวิไล **ปริญญา** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสายงาน รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 311 นาย โดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ก่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบ ใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test (One Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพบว่ามีความแตกต่างจะ

ผลการวิจัยพบว่า

 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับสูง จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและ การบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน

- 2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารกาม จำแนกตามเพศ อายุตัว และสายงาน มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
- 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
 ประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารถาม พบว่า หน่วยงานกวรจัดหาบ้านพักหรือ
 แฟลตให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอ ผู้บังกับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ
 ทุกนายมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ผู้บังกับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือ
 กวามจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ ผู้บังกับบัญชาควรชี้แนะแนวทางใน
 การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และสอดกล้องกับนโยบาย หน่วยงานกวรจัดหาวัสดุ
 อุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย ผู้บังกับบัญชาควรมอบหมายงานให้
 เหมาะสม และไม่มากเกินไป ผู้บังกับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
 ตามหน้าที่และความสามารถ ผู้บังกับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับ
 เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่มอบหมายให้นายใดนายหนึ่งรับผิดชอบมาก
 เกินไป ผู้บังกับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และผู้บังกับบัญชา
 กวรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

TITLE:

Working Motivation of Senior Police Officers at Maha Sarakham Provincial

Police

AUTHOR:

Pol. Lt. Kongkaew Pongwilai DEGREE: M.P.A (Public Administration)

ADVISORS: Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas

Chairman

Dr. Witaya Chareonsiri

Committee

Asst. Prof. Dr. Saowalak Kosolkittiamporn

Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The purpose of the research was to survey and compare the working motivation of senior police officers at Maha Sarakham Provincial Police regarding gender, age, educational background, marital status, work position and income, and to find some useful suggestions for improving the motivations. The samples were three hundred and eleven senior police officers at Maha Sarakham Provincial Police. Yamane method was employed to calculate the sample size, and they were selected by stratified random sampling. The instrument was a questionnaire with .94 reliability index. The statistics used were frequency, mean, standard deviation t-test (Independent Samples) and F-test (One Way ANOVA) with 0.05 level of statistical significance and Least Significant Difference (LSD).

Results of the research were as follows:

- 1. The finding showed that the average level of the working motivation of the senior police officers was high. Nine high-level motivations were achievement, compensation, relations with peers, and superiors, recognition, supervision, responsibility, work itself, advancement, policy and administration, and one moderate-level motivation was work conditions.
- 2. The finding indicated that the motivation of the police officers for work performance regarding their genders, ages, and work positions was significantly different at

the .05 level. Whereas, the motivation of the police officers for work performance regarding their educational backgrounds, marital statuses and incomes was not significantly different at the .05 level.

3. The useful suggestion about the working motivations found that; provide house or flat to officers adequately, allow police officers to participate in the work plan, give the opportunity to explain the reasons or the need for non-compliance with the rules, guide the operating in accordance with the regulations and policy, provide the equipment to work properly appropriate and modernized, assign the task appropriate and not excessive, trust and assign tasks to fulfill the duties and capabilities, to distribute the functions and responsibilities fairly, do not assigned to any of the responsibility too much, provide the freedom in the selection procedure, and the working promotion should be fairness and equality.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY