

ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุตัว และสาขางาน มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม พบว่า หน่วยงานควรจัดหาบ้านพักหรือแฟลตให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ ผู้บังคับบัญชาควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบาย หน่วยงานควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม และไม่มากเกินไป ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่ใช้มอบหมายให้นายใดนายหนึ่งรับผิดชอบมากเกินไป ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

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