

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา คาบตำรวจของไทย นุ่งทอง

ปริญญา รม.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สัณญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคู่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ ปรากฏดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุด แต่ละด้าน ปรากฏดังนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของงานให้ประชาชนทราบ ผู้บังคับบัญชาควรประกาศยกย่องผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งสัญญาบัตร ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาความสงบ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีการศึกษาสูงหรือมีผลงานดีเด่น ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเพื่อความศรัทธา ในอาชีพตำรวจ ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ยามกลางคืน เช่น รถยนต์เสื้อเกราะ

TITLE : Work Motivation of the Police Officers at Phayakaphumpisai Police Station,
Phayakaphumpisai District, Maha Sarakham Province

AUTHOR : Police Senior Sergeant Mayor Tongthai Bungthong **DEGREE :** M.P.A.

ADVISOR : Dr.Sanya Kenaphum

RAJABHAT MARA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare work motivation of the police officers at Phayakaphumpisai Police Station, Phayakaphumpisai District, Maha Sarakham Province, including their suggestion. This was classified by salary level, period in the office and police class. Samples were 96 police officers at Phayakaphumpisai Police Station, Phayakaphumpisai District, Maha Sarakham Province selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The instrument used for the study was a five rating scale questionnaire with the reliability at 91. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and *t*-test and One way ANOVA with the statistic significance level at .05

The results of the study were as follows;

1. The work motivation of police officers at Phayakaphumpisai Police Station, Phayakaphumpisai District, Maha Sarakham Province as overall was rated at moderately level. Considering in each aspect, three aspects were rated at high level. They were the interpersonal relationship between the superiors and the subordinates, the achievement, and the work status. Eleven aspects were rated at moderately level. They were the recognition, the personal life, the responsibility, the work environment, the supervision, the work itself, the policy and administration, and salary and fringe benefit, the work advancement, the work security and the possibility of growth.

2. The results of the comparison were as follows;

2.1 As classified by the salary, it was not different as overall and all aspects by the statistic at .05 level.

2.2 As classified by period in the office, it was not different as overall and all aspects by the statistic at .05 level.

2.3 As classified by classes of police officers, it was not different as overall by the statistic at .05 level. Considering in each aspect, two aspects, the work environment and the work status, were different by the statistic significance at .05 level.

3. The highest frequency suggestions of the samples in each aspect were as follows; the people should be informed about the work successful, the superiors should proclaim the work results of the subordinates, the police officers who graduated bachelor degree should be promoted to the lieutenant class, the people should be the police network in keeping order, the exchange of work conference should be held, the working policy should be adapted due to the situation, the subordinates should be motivated, the about work experience exchange should be held monthly, the police should be compensated more, the position for the high educated police officers should be expanded, the trust and faith of the people for the police occupation should be established, the housing and security welfare should be supported to the police officers working at night time, such as the vehicles and the armor.