บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การในปัจจุบัน ผู้บริหารหรือนักบริหารย่อมตระหนักเป็นอย่างดีว่า การเข้าสู่โลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั้น ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ และมีแนวโน้มจะทวีอัตราการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีสาเหตุมาจากแรงผลักดันที่สำคัญ 2 ประการ คือ กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งทำให้คนทั้งโลกสามารถติต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ชนิดไร้พรมแดน ประการที่สอง คือ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological change) เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (พิบูล ทีปะปาล. 2546 : 3)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคล รวมทั้งหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ในขณะเดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของผู้อื่นด้วย ดังนั้น ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหาในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์การมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ต่อผลผลิตขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 15)

ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์การต้องมีแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลในทางลบต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่

ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (นิภาพรรณ สุวรรณนาถ. 2540 : 8)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่สามารถชักนำพฤติกรรมของพนักงานให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญคือ ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร สร้างความสามัคคี ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ และสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี สามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน และทฤษฎีอธิบายกระบวนการทำงาน สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงานได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ มาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์รีย์ (Merry) ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลน (McClelland) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎี ความคาดหวังของวรูม (Vroom) ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของ อดัมส์ (Adams) ทฤษฎีความคาดหวังของ พอร์ทเตอร์ (Porter) และทฤษฎีเสริมแรงของ สกินเนอร์ (Skinner) เป็นต้น (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550 : 330)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการนำมาศึกษากันมาก โดย เฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย คือทฤษฎีแรงจูงใจกับสุขวิทยา (Motivation - hygiene Theory) โดยปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierachy of needs) โดย เฮิร์ซเบิร์กได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาเสนอผลการวิจัยที่ค้นพบคือ ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivator Factor) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ เป็นต้น และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่พอใจในงานที่ทำ เฮิร์กเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า "ปัจจัยสุขวิทยา" (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นต้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549 : 251-2)

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บริหาร ต่อองค์การ ทั้งองค์การภาครัฐ และองค์การภาคเอกชน ที่จะโยงใยในการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่าย ความผูกพัน และความรู้สึกร่วมชะตากรรมกับองค์การ จึงมีเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชา จันทร์เอม. 2544 : 166)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 6 แห่ง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาป้องกันและปราบปรามเพราะทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการตำรวจ เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนจากกรมตำรวจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรี ข้าราชการตำรวจรวมถึงตำรวจที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติสั่งให้ไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น โดยได้รับเงินเดือนจากหน่วยงานนั้น เช่นตำรวจรถไฟ ตำรวจทางหลวง ตำรวจป่าไม้ และตำรวจท่องเที่ยว เป็นต้น หน้าที่หลักคือป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ จึงมีหน่วยงานอยู่ทั่วประเทศ ทั้งในส่วนกลาง ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และในบางตำบล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยกำลังพลจำนวนมาก ประมาณ 2 แสนกว่าคน เป็นหน่วยงานที่ใหญ่มาก ทำให้คนทั่วไปเข้าใจว่าตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพมาก แต่ในความเป็นจริงในส่วนงานของตำรวจยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ในอีกด้านหนึ่ง การทำงานของตำรวจมี ผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มคนที่อาศัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การทำงานของตำรวจอำนวยความสะดวกให้กับตนเอง โดยการจ่ายค่าตอบแทนกับตำรวจ เช่น บ่อนการพนัน หวยใต้ดิน และเศรษฐกิจมืด ทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยพื้นฐานอาชีพของตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องแก้ไขเกือบทุกปัญหาที่ต้องทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม (สังศิต พิริยะรังสรรค์. 2548 : 101)

สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยกำลังพล 74 นาย เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 22 นาย ตำรวจชั้นประทวน 52 นาย รับผิดชอบพื้นที่ 284.92 ตารางกิโลเมตร 5 ตำบล 85 หมู่บ้าน ประชากร 36,595 คน จากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม 2553 ถึง ตุลาคม 2554 ที่ผ่านมา การมีคดีที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับยาเสพติดประเภทยาบ้า สารระเหย ประทุษร้ายต่อร่างกายและเพศ ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น การข่มขืนกระทำชำเรา คดีการพนันและอาวุธปืน รวม 89 คดี ผู้ต้องหา 111 คน และยังมีการร้องขอเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกการจัดการจราจร การปฏิบัติหน้าที่ปราบอิทธิพลเถื่อน เช่น การขายหวย ขบวนการยาเสพติด ตลอดจนการทำงานบริการประชาชน (สถานีตำรวจภูธรกุดรัง. 2554 : 3) เมื่อพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุดรัง เปรียบเทียบกับเนื้อที่ และจำนวนประชากรแล้ว ถือได้ว่าข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างหนัก และงานลักษณะนี้หากข้าราชการตำรวจไม่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม เช่นการขาดความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทันสมัย หรือสวัสดิการไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ จะทำให้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งรองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและต้องดูแลข้าราชตำรวจใต้บังคับบัญชา และส่งเสริม ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ขาราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลจากการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชา ใช้เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาใช้ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-73) เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.5 ด้านลักษณะของงาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

1.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต

1.12 ด้านสถานะของอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.14 ด้านความมั่นคงในงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 74 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 62 คน คำนวณโดยใช้สูตร ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. พื้นที่ของการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษา คือ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

4. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษา ระหว่าง เดือน กันยายน 2555– เดือน ตุลาคม 2555

5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 ชั้นของข้าราการตำรวจ

5.1.2 อายุ

5.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-73) รวม 14 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

5.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

5.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

5.2.5 ด้านลักษณะของงาน

5.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

5.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

5.2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

5.2.12 ด้านสถานะของอาชีพ

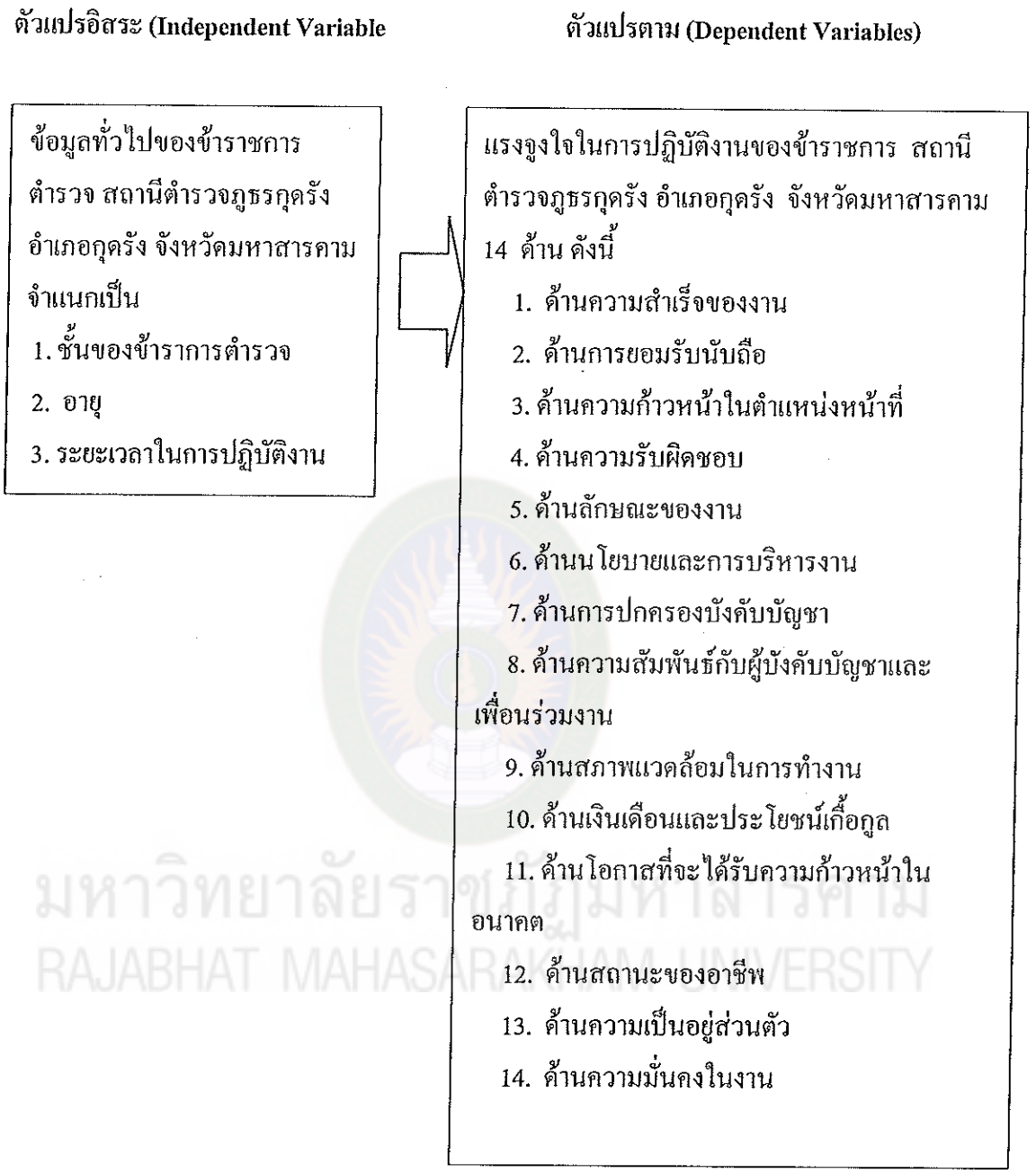
5.2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.2.14 ด้านความมั่นคงในงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิด แรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ประกอบไปด้วย 14 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่มาส่งเสริม เร่งเร้า ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม 14 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

1.2 ด้านการการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ และประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด

1.5 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน ประโยชน์การศึกษา

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบาย มีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ

1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรการมีโอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น

1.12 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

1.14 ด้านความมั่งคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับความร่วมจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

2. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

3. ชั้น หมายถึง ชั้นของข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 จำแนกเป็น ชั้นสัญญาบัตร และ ชั้นประทวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป