

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนในองค์กรปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับคนหรือมนุษย์และถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรเพราะความดี มีความรู้ความสามารถนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 1) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 -2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา และเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นได้แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กรระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อบริษัทต่างๆ เหล่านี้ได้ (ภัทรพล กาญจนปาน. 2552 : 1)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานเพื่อที่จะรักษาคณะที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งกว่าที่จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการเลือกสรร การฝึกฝนและการพัฒนาให้มีคุณภาพ และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะหาอย่างไรให้เขาทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับการทำงานในองค์กรในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ องค์กรจะต้องมุ่งรักษา

บุคคลเหล่านี้ เพื่อองค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคคลเหล่านี้เป็นอย่างมาก (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2551 : 228)

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 เป็นสถาบันการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ มีฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติ มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมหลักสูตร นักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) หลักสูตรการฝึกอบรมบุคคลภายนอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือ โอนเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กอป.) หลักสูตรการฝึกอบรมบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิ ปริญญาตรีที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กปป.) หลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 5 สายงานหลัก ได้แก่ หลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หลักสูตรงานจราจร หลักสูตรงานสืบสวน หลักสูตรงานผู้ช่วยสอบสวน และหลักสูตรงานธุรการ และกำลังพล ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตลอดทั้งการให้บริการทางด้านวิชาการ และทักษะต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงาน และบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของ ตำรวจภูธรภาค 4 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (รายงานประเมินตนเอง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธรภาค 4. 2555 : ค)

ปัจจัยจูงใจของข้าราชการตำรวจในด้าน ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้ ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้ ตรงกับปรัชญาของศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 ที่ว่า “เป็นสถาบันสร้างตำรวจดีสู่สังคม” และวิสัยทัศน์ “สร้างตำรวจดี วิชาการเด่น เน้นการฝึก สำนักคุณธรรม นำหลักธรรมาภิบาล”

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ชั้นยศ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแล้วสร้าง กรอบแนวคิดขึ้นมาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอเบิร์ต (Frederick Herzberg. 1959 : 100-104 ; อ้างอิงมาจาก กนกพร แสงไกร. 2553 : 37-38) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1.1 ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement)

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

2.1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)

2.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

2.1.5 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 135 นาย (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4. 2556 : 9)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane. 1973 : 727)

3. ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

4. ด้านระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1- 30 กันยายน พ.ศ. 2556

5. ด้านตัวแปรในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

5.1.1 อายุ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.1.4 ชั้นยศ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 ตามแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮอริเบิร์ก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

5.2.1 ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement)

5.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)

5.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

5.2.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

5.2.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

5.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

5.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

5.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)

5.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

5.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 หมายถึง หน่วยงานราชการที่ได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 30/2517 ลงวันที่ 10 มกราคม 2517 ตั้งอยู่ที่ 272 หมู่ที่ 14 ถนนมิตรภาพมอดินแดง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นสถาบันการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสจ.) หลักสูตรการฝึกอบรมบุคคลภายนอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือ โอนเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กอป.) หลักสูตรการฝึกอบรมบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรีที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กปป.) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 5 สายงานหลัก ได้แก่ หลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หลักสูตรงานจราจร หลักสูตรงานสืบสวน หลักสูตรงานผู้ช่วยสอบสวน และหลักสูตรงานธุรการและกำลังพล ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตลอดทั้งการให้บริการทางด้านวิชาการ และทักษะต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของตำรวจภูธรภาค 4 และสำนักงานตำรวจแห่ง

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นตำรวจตามคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่บรรจุและปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

แรงงูใจ หมายถึง บังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการภายในและแรงงูใจภายนอก

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่แผนงานต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นหรือมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นรายเฉพาะบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานยอมรับข้อเสนอแนะงานที่เสนอในที่ประชุม ตลอดจนการได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ได้รับความรับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจนกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ นโยบายมีความชัดเจน การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอการกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ให้โอกาสปรึกษางานได้ มีกิริยาสุภาพนุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทั้งในด้านการงานส่วนตัวความสามารถในด้านการงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

2.5 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ รายได้และสิ่งที่ได้รับของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

(เบียดเบียน) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางศูนย์ฝึกอบรม ดำรงภูมิลำเนา 4 จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การ คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงการบริหาร บุคลากรในหน่วยงาน โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญในการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY