ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา

FaACTORS AFFECTING MOTIVATION FOR PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFCERS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PROVINCIAL POLICE.

[1]พิเชษฐ หาญนอก, [2]สมปอง สุวรรณภูมา และ [3]ณัฐดนัย แก้วโพนงาม

[1]Pichet Hannok, [2]Sompong Suwannaphuma and [3]Natdanai Kaewphonngam

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

[1]rtt2pchn@gmail.com

Received: May 25, 2024; **Revised**: June 23, 2024; **Accepted**: August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

---

[1] นักศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

[3] ผศ.ว่าที่ร้อยเอก ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

นครราชสีมา ตัวแปรตาม อยู่ในระดับ ปานกลาง (=3.07 S.D.=.26) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง (=3.14 S.D.=.20) ด้านความต้องการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง (=3.04 S.D.=.31) และด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (=3.03 S.D.=.50) ตามลำดับ 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า ด้านความพร้อมสถานที่ในการทำงาน X4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนX3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติX2 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .596.358 และ .220 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ,การปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of motivation in the performance of non-commissioned police officers under the Nakhon Ratchasima Provincial Police. 2) to study the factors affecting the motivation in the performance of non-commissioned police officers under the Provincial Police. Nakhon Ratchasima Province and 3) to find ways to develop motivation in the performance of non-commissioned police officers under the Nakhon Ratchasima Provincial Police. The research found that. The level of motivation in the performance of the Pratuan police officers under the Nakhon Ratchasima Provincial Police, the dependent variables in all aspects, found that the level of motivation in the performance of the Pratuan police officers under the Nakhon Ratchasima Provincial Police, the dependent variable, was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.07 S.D.=.26) They can be arranged in descending order as follows: The morale of the work was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.14 S.D.=.20), the demand for work was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.31), and the expectation of work was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.50), respectively. Weight of importance of factor variables affecting motivation for performance of Prathuan police officers under the Nakhon Ratchasima Provincial Police. Overall in all aspects, it was found that the readiness of the workplaceX_4 Welfare and CompensationX_3 the nature of the work performedX_2 the predictor coefficients in raw scores (b) were .596.358 and .220, respectively.

Keywords: Motivation, Performance, non-commissioned police officers.

บทนำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุดและผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุดแต่ ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุดในองค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละแห่งตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างที่มีประสิทธิผล (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559 : 178)

ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหลายๆ ด้านซึ่งเป็นไปตามกระแสแห่งโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงของประชากรและสังคมความเป็นอยู่มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าว จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาสังคมปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ปัญหาอาชญากรรมทำความเสียหายให้กับสังคมไทยอย่างรุนแรง ที่น่าเป็นห่วงคืออาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีสถิติเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาลยากต่อการป้องกันแก้ไข เนื่องจากอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อนยากที่กฎหมายจะเข้าไปแก้ไขได้ทันการตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อกับปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันยังมีช่องว่างอีกมาก ปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม มีความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ความสูญเสียทางตรง ได้แก่ผู้เสียหายหรือเหยื่อจากอาชญากรรมซึ่งอาจต้องเสียชีวิต บาดเจ็บ พิการ ทรัพย์สินสูญหายเสียหายถูกทำลาย ความสูญเสียทางออ้ม ได้แก่รัฐบาลต้องเสียงบประมาณในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม (ชัยวัสส์ เอกภพณรงค์, 2550 : 25)

ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงกรมตำรวจ เป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ. 2541 ได้ กล่าวถึงบทบาทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงกรมตำรวจฉบับดังกล่าวให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ โดย

ตัดทอนภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไปให้ส่วนราชการอื่นที่มีความรับผิดชอบโดยตรง (อรุชา จันทร์คง, 2550 : 73)

อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม เพราะตำรวจมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบจับกุม และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ อาชีพตำรวจเป็นงานที่เสียสละเพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและประชาชนตำรวจในประเทศไทย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ตำรวจนั้นจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีที่สามารถบอกต่อลูกหลานหรือประดับต่อวงศ์ตระกูลได้เป็นอย่างดี (ภาคิน สีสุธรรม, 2560 : 82)

ดังนั้นจึงถือได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา มีความสำคัญของการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการมีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ดังนั้น ถ้าหากตำรวจขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วไม่ว่าจะเป็นขาดโอกาสความก้าวหน้าในราชการ รายได้และสวัสดิการในหน่วยงานไม่เพียงพอ ไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ที่ตนต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนแล้วก่อให้เกิดผลเสียหาย ต่อราชการ ทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจ จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จึงได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจชั้นประทวนในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจชั้นประทวนในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วน ครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจชั้นประทวนในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 286 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 4) ด้านความพร้อมสถานที่ในการทำงาน 5) ด้านบรรยากาศในการทำงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1)

ด้านความต้องการปฏิบัติงาน 2) ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการปฏิบัติงาน 2) ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้ (Likert, 1932)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 4) ด้านความพร้อมสถานที่ในการทำงาน 5) ด้านบรรยากาศในการทำงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้ (Likert, 1932)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตามของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สูตร t-test Independent

ผลการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรตาม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07 S.D.=.26) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.14 S.D.=.20) ด้านความต้องการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.31) และด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.50) ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า ด้านความพร้อมสถานที่ในการทำงานX4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนX3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติX2 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .596.358 และ .220 ตามลำดับ

ควรปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถในปัจจุบันที่มีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ มีความสนใจงานในการสร้างเชื่อมั่นต่ออาชีพนี้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวม มีการนำความรู้ที่มีอยู่นำไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ สร้างความเชื่อถือในตำแหน่งและสามารถสร้างเครือข่ายกับบุคคลภายนอกองค์การให้เป็นเกียรติศักดิ์ศรีแก่วงศ์ตระกูลสร้างความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานอต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่มั่นคงที่มีความยุติธรรมจากองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีคุณธรรมที่เหมาะสมกับความสามารถที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดีในเชิงบวกอย่างสุดความสามารถเพื่อให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ มีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานแผนงานอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลมีวินัย และควรมีการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณต่อหน้าเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรตาม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07 S.D.=.26) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.14 S.D.=.20) ด้านความต้องการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=.31) และด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=.50) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิง อุษณีย์ ปานนาค (2565 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลตอบแทน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร ภาค9 ที่มีเพศ อายุสถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า ด้านความพร้อมสถานที่ในการทำงานX_4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนX_3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติX_2 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .596.358 และ .220 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพ สมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตา แหน่งงานระดับพนักงาน สังกัดหน่วยงาน มีประสบการณ์ในการท างานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปีและมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบาย และการบริหาร 3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ควรปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถในปัจจุบันที่มีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ มีความสนใจงานในการสร้างเชื่อมั่นต่ออาชีพนี้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวม มีการนำความรู้ที่มีอยู่นำไปบูรณาการให้เกิดประโยชน์ สร้างความเชื่อถือในตำแหน่งและสามารถสร้างเครือข่ายกับบุคคลภายนอกองค์การให้เป็นเกียรติศักดิ์ศรีแก่วงศ์ตระกูลสร้างความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานอต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่มั่นคงที่มีความยุติธรรมจากองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีคุณธรรมที่เหมาะสมกับความสามารถที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดีในเชิงบวกอย่างสุดความสามารถเพื่อให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานแผนงานอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลมีวินัย และควรมีการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณต่อหน้าเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมากถึงน้อยคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานรองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและ

ปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

หน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายและองค์กรจัดให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ควรที่จะต้องยึดหลักการให้ความรู้ความเข้าใจในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรอย่างมีประสิทธิผล สร้างความร่วมมือประสานงานกับทุกๆ ฝ่าย โดยมีการยึดถือหลักการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรในบริบทต่างๆ อย่างมีประสิทธิผล และหน่วยงานภาครัฐและผู้บริหารหรือบุคลากรควรมีส่วนในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร ซึ่งนำเอาการมีส่วนร่วมไปปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชัยวัสส์ เอกภพณรงค์. (2550). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม:กรณีศึกษาพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคิน สีสุธรรม. (2560). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.* วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนาปีที่ 11 ฉบับที่ 2(เมษายน-มิถุนายน2564) หน้า 323-333.

ร้อยตำรวจเอกหญิง อุษณีย์ ปานนาค. (2565*). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). *แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล.* เข้าถึงได้จาก : http://learningofpublic.blogspot.com/2016/01/.

อรุชา จันทร์คง. (2550). *การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนที่เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการสายตรวจอาสาของสถานีตำรวจภูธร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd.New York.Harper and Row Publications.


ม จ ร
วารสาร พุทธศาสตร์
มจร.อุบลราชธานี