

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา Performance motivation of investigation police in Bang Na metropolitan Police station

ยุทธนา คล้ายแก้ว¹
Yuttana Khlaikaew

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 51 ปี ขึ้นไป สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป และการได้รับพิจารณาความดีความชอบ (2 ครั้ง) 2 ครั้ง (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบางนา พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก เมื่อแยกระดับ แรงจูงใจเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Abstract

This study has been conducted to study the performance motivation of police investigators in Bang Na metropolitan police station by surveying the opinions of 26 Policemen on such a motivation. Statistics used in data analysis in this research are descriptive statistics, basic static values such as frequencies and percentages, average values (Mean), and standard deviation are used to describe basic data, and general characteristics of samples. The results reveal that most of them are males, aged below 30 years and over 51 years, married, undergraduate. Majority of the participants have experienced more than 16 years in this field, earn more than 20,000 baht monthly, and achieve double promotion twice. The performance motivation of the participants shows at high levels overall. In this research, the motivation can be categorized into three kinds— work itself, personal interactions, and salaries and welfare respectively.

Keywords: Motivation in the performance, the operation of the police investigation department

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกของหน่วยงานมีความกระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไป ด้วยใจและความพึงพอใจพร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของหน่วยงาน ทั้งนี้แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นและทำพฤติกรรม ของคนให้ปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จได้ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ ต่อเมื่อพนักงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะต้องมีความสามารถที่จะทำงานอันนั้นให้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นภาวะที่กระตุ้น หรือเร้าเพื่อให้เกิดพฤติกรรม พฤติกรรมต่างๆที่จะช่วยให้ งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างไรก็ตามในการทำงานใด ๆ นั้น จะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขา พยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยการที่ผู้นำ หรือผู้บริหารภายในองค์การจะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการหรือความพึงพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารจะต้องตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้ตรง ประเด็น (มนัส บุญวงษ์, 2537:7)

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน และในการทำงานนั้นหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจงาน

ที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่องค์กรนั้น ๆ และก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งผลของการไม่พึงพอใจอย่างหนึ่งมักแสดงออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดงาน การย้าย และการออกจากราชการแต่การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ และพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายด้าน

งานสืบสวนจับกุมเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 (เจ้าพระยาอมราช, 2478: 17-21) ได้กำหนดขอบเขตของการสืบสวนจับกุมได้ชัดเจนการสืบสวนจับกุมจึงเป็นเครื่องมือหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและควบคุมทางสังคมให้อยู่ได้อย่างปกติสุข งานสืบสวนมีลักษณะการปฏิบัติงานพิเศษแตกต่างกันไปจากงานในสายงานตำรวจด้านอื่น ๆ กล่าวคือเป็นงานที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่มีคุณสมบัติพิเศษหลายประการ เริ่มต้นด้วยการรอบรู้ทางด้านกฎหมาย ฐานะเปรียบเทียบ และข้อบังคับอันเกี่ยวกับการสืบสวน ตลอดจนต้องมีคุณสมบัติของบุคคลหลายประเภทรวมอยู่ในตัวสามารถคบหาสมาคมกับบุคคลหลายชั้น ทั้งสูง และต่ำ ปรับกิริยาท่าทาง และคำพูดให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความกล้าหาญอดทน มีไหวพริบปฏิภาณและมีความช่างสังเกตจดจำได้ดี และละเอียดถี่ถ้วนขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ของการสืบสวน

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ สถานีตำรวจนครบาลบางนาจึงต้องการศึกษาถึง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์จากงานวิจัยนี้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบางนา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา
2. ทำให้สามารถเสนอผลการวิจัยต่อผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบางนา ให้สอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์ขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา จำนวน 26 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 26 คนใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

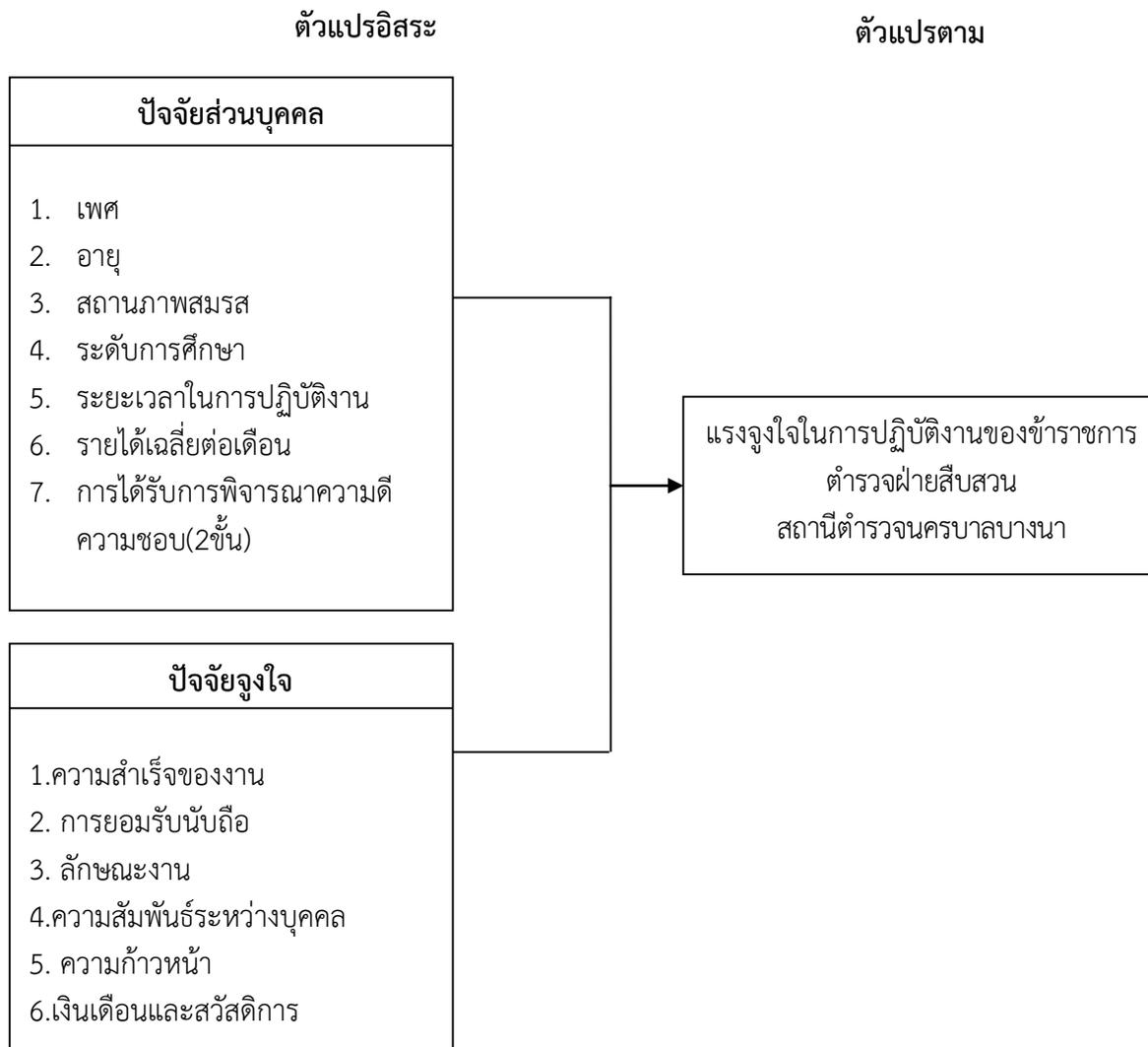
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงในการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป สำหรับแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นในการศึกษาจากเอกสารทฤษฎี และการทบทวนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert Scale) ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความเห็น โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา

โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาจำนวนและหาค่าร้อยละ ประกอบด้วยดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ (2ขั้น)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบางนา

โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้สถิติพื้นฐานคือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	.646	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	.719	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.30	.396	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	.644	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.25	.847	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.72	.742	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.53	.456	มาก

สรุปและอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาจำนวนและหาค่าร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ(2ชั้น) ตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 51 ปี ขึ้นไป เท่ากัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ (2ชั้น) 2 ครั้ง

2. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยเฉพาะประเด็นที่ ทุ่มเหตุความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา

คือ มีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานีดำรวจนครบาลบางนา ประเด็น หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานมักได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ประเด็น การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง และประเด็น สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จและทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง พยายามทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากข้าราชการตำรวจจะต้องสำนึกในการให้บริการประชาชนด้านอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่น เชื่อมั่น และศรัทธาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยเฉพาะประเด็นที่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา กับ การได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน เท่ากัน รองลงมาคือ การได้รับความชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ประเด็น การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และประเด็น การได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ใส่ใจความเป็นไปภายในองค์กรอย่างใกล้ชิด โดยการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเป็นกันเองและความสนิทสนมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ เพื่อขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีศีลธรรม ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารในการบริหารงาน มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีความจริงใจเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาก็ควรแสดงความชื่นชมยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี ให้เกียรติ นับถือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรตระหนักถึงความต้องการด้านจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เช่น ต้องการเป็นที่ยอมรับ ต้องการการชมเชย ต้องการโอกาสในการแสดงความสามารถ ต้องการความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและให้เกียรติกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ควรกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีมาตรฐานแน่นอน มีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรีพล ชนะวิเศษ (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจใน

การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3

4. ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยเฉพาะประเด็นที่ ลักษณะงานน่าสนใจ และเป็นงานที่มีความสำคัญ รองลงมาคือ ลักษณะงานมีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ลักษณะงานท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ประเด็นลักษณะงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการช่วยเหลือสังคม ประเด็น ลักษณะงานที่ทำมีผลต่อความมั่นคง ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานน่าสนใจ และเป็นงานที่มีความสำคัญที่ที่จะทำให้องค์การดำเนินกิจการงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคล เพราะแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลมีความรัก ความตั้งใจและมีกำลังใจ ขยันหมั่นเพียร และเต็มที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลจึงมีผลดีต่อบุคคลนั้น มีผลดีต่อองค์การในภาพรวม กล่าวคือจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแก่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรเลือกที่จะใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน การเลือกใช้แรงจูงใจได้เหมาะสมก็จะนำผลดีมาสู่พนักงานและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยเฉพาะประเด็นที่มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันเป็นมิตรต่อกัน และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้ เท่ากัน ประเด็น การได้รับแรงจูงใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ประเด็นเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีการพบปะสังสรรค์ เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานในโอกาสพิเศษ นอกเหนือจากเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยเฉพาะประเด็น สถานีตำรวจนครบาลบางนาได้เปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประเด็น งานในหน้าที่ทำอยู่ขณะนี้มีโอกาสทำให้ผลงานดีเด่นที่จะนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ประเด็น งานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และ ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลบางนาได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาล บางนา ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ที่มากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 โดยเฉพาะประเด็น การได้รับสวัสดิการต่างๆ มีความรวดเร็ว รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ประเด็น การพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม ประเด็น พอใจกับเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับจากสถานีตำรวจนครบาลบางนา ประเด็น อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางนา ได้รับสวัสดิการต่างๆ มีความรวดเร็ว ตลอดจนจัดสวัสดิการอันเป็นปัจจัยพื้นฐานให้ทั่วถึง อย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม มีการพิจารณาเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุส จินช้าง (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจราชบุรีบูรณะ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านการเจริญเติบโตและรองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์ และด้านการดำรงชีวิต ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบุรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชายังต้องเปิดรับฟังและทำการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ อย่างจริงจัง
3. ด้านลักษณะของงาน ควรปรับปรุงโครงสร้างลักษณะงานที่ทำให้มีผลต่อความมั่นคง การปรับปรุงสภาพของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความปลอดภัย มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน มีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงเทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสร้างสรรคความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัยกันด้วยความ เป็นมิตร นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการปรับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพตำรวจ เช่น การปรับวิทยฐานะ เกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความมั่นคงของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ
2. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กริพล ชนะวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล3. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จิรายุส จินข้าง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เจ้าพระยายมราช. (2478). *ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา*. หมวด2 หน้า 17-21.
- มนัส บุญวงศ์. (2537). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง. (2547). ความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.