

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา พ.ต.ท. วิชาญ คำรินทร์

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม สถานภาพ (ชั้น) อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมใน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคั้ง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุดแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้ ควรมีป้ายประกาศผลงานเด่นๆ ให้ประชาชนทราบทุกเดือน ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติกับผู้มีผลงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีรับตำแหน่งสัญญาบัตร ควรมีการร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบ ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์ ควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ควรมีการขยายตำแหน่งระดับสูงเพื่อความก้าวหน้า ควรร่วมมือกันสร้างความศรัทธาในอาชีพตำรวจ ควรจัดที่พักเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่

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

AUTHOR : Pol. Lut. Col. Wirat Kamrin **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISOR : Dr. Watcharin Sutthisai

RAJABHAT MARA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

ABSTRACT

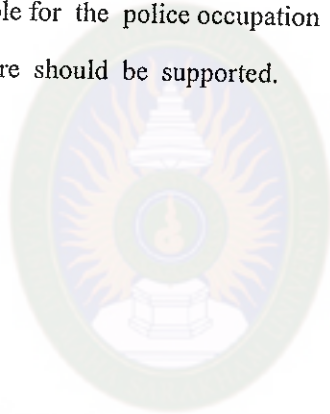
The purposes of this study were to study and to compare work motivation of the police officers at Gudrung Police Station, Gudrung District, Maha Sarakham Province, including their suggestion. This was classified by status (police class), age and period in the office. selected through simple random sampling technique. The instrument used for the study was a five rating scale questionnaire with the reliability at .92. 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 Gudrung Police Station, Gudrung District, Maha Sarakham Province as overall was rated at high level. Considering in each aspect, eleven aspects were rated at high level, two aspects were rated at moderately level and one aspect was rated at low level. They were the recognition, the interpersonal relationship between the superiors and the subordinates, the work status, the work advancement in the future, the work security, the policy and administration, the possibility of growth, the responsibility, the achievement, the personal life, the work itself, the supervision, the work environment, and salary and fringe benefit, respectively.

2. The results of the comparison classified by status (police class), age and period in the office was not different as overall by the statistic at .05 level.

3. The highest frequency suggestions of the samples in each aspect were as follows; there should be the information board to inform the public about the best success, the honorary reward should be given to the subordinates, the police officers who graduated bachelor degree should be promoted to the lieutenant class, the head of the sub-district and the head of the village 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 working vehicle should be supported, 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 the security welfare should be supported.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY