

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย	
ผู้วิจัย	ดาบตำรวจสมัย พูลเชื้อ	ปริญญา ปร.ม.
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุภาพร ยูภาส	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ	กรรมการ
	อาจารย์วิทยา เจริญศิริ	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับชั้นยศและสายงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขต อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้ F - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคายที่มี ระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 ข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบนโยบายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการสอบเลื่อนระดับชั้นยศ ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ ควรเพิ่มเงินเดือนให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานทุกคนควรพร้อมที่จะร่วมมือกันช่วยแก้ปัญหาและ อุปสรรคนั้น และข้าราชการตำรวจควรมีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม

Title	The Motivation on Performance of the Police in Sri Chiangmai District, Nong Khai Province	
Author	Police Sergeant Major Samai Pulcheu	Degree M.P.A.
Advisors	Asst. Prof. Yupaporn Yupas	Chairman
	Asst. Prof. Dr. Somkait Kiatcharoen	Committee
	Mr. Witaya Chareonsiri	Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2010

The objective of the research was to survey, to compare the motivation on the performance of the police in Sri Chiangmai District, Nong Khai Province regarding ranks and responsibilities, and to find the suggestions for the efficient performance. The sample subjects were 90 police officers in Sri Chiangmai district, Nong Khai province. The data were collected by a rating-scale questionnaire and a close end/open end questionnaire. The research statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test (One-Way ANOVA) and Sheffe method.

Results of the research were as follows:

The finding indicated that the average degree of the motivation of the police on the performance was moderate. The 7-high-degree issues were responsibility, personal relation, type of work, policy, trust, administration, and success in work. The 3-moderate-degree issues were working environment, professional progress and salary including benefits.

In regard to the comparison, it revealed that the average degree of the motivation regarding their rank and responsibilities was significantly different.

In conclusion, the findings indicate that a right job should be assigned to a right person with clear policies. The police should be provided an opportunity to get promotion by taking an examination. Team work should be promoted. The facilities should be available in

the office. The salary should be suitable based on the current economic situation. Getting promotion should be fair for all police. The police should be provided an opportunity to participate in solving the problems. The police should take care each other appropriately.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY