

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคลต้องปรับตัว ทั้งในชีวิตครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ แต่ละคนจำเป็นต้องประสบ ปัญหาการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ในขณะที่เดียวกัน เราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ เข้าใจความต้องการของผู้อื่นด้วย ดังนั้นในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการให้ใต้บังคับ บัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหาในการทำงานของตน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตของ องค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อม ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งเกิดการหยุดงาน หลบเลี่ยงการทำงานหรือ ลาออก ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ สิ่งสำคัญในการที่จะ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การที่ มนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 15)

ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับกันว่า การปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านงาน ต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความ สนใจในงาน เกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพ ของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลในทางลบต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้คืออาจเนื่องจากบุคคลนั้นมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกันว่า มีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรและเกิดประสิทธิภาพ เพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติงาน

ด้วยความมั่นคง ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะวิริยะ ทำให้ผลของงานเกิดประสิทธิผล หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เลื่อยไหลงได้และจะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานลดลง ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร ให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ (นิภาพรรณ สุวรรณานถ. 2540 : 6 - 8)

บุคคลที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่รู้จักกันมากคือ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจกับสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้เสนอไว้ เฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปอีกคือ พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนงานมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ เฮิร์ซเบิร์ก สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาเสนอผลการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549 : 251-252)

1. มีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่พอใจในงานที่ทำ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่กล่าวมาไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขวิทยา” (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง เป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factor) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นต้น

ดังนั้นการบริหารองค์การจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ เพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญและกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้เพื่อจะได้แน่ใจว่าการปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานที่ทำออกมาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ลดการสูญเสียที่เกิดจากความเลินเล่อในการปฏิบัติงานบรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น ก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชา จันทน์เอม. 2544 : 166)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจตามมาตรา 6 แห่ง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้หลายประการ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาป้องกันและปราบปรามเพราะทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ใหญ่มาก ประกอบด้วยกำลังพล 2 แสนกว่าคน จึงทำให้ดูเหมือนว่า ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพมาก แต่ในความเป็นจริงในส่วนของตำรวจยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการสร้างเสริมเชิ้อถือศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ประกอบกับการทำงานของตำรวจมีองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการทำงานของตำรวจ เช่น การปฏิบัติงานของตำรวจอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มคนมาก กลุ่มที่อาศัย การทำงานของตำรวจอำนวยความสะดวกให้กับตนเองโดยการช่วยส่วยกับตำรวจจากบ่อนการพนันต่าง ๆ หลายประเภท รวมถึงส่วยจากการขายหวยใต้ดิน และ

เศรษฐกิจมีอีกมากมาย ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยพื้นฐานอาชีพของตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ตลอดเวลา ประชาชนที่เข้ามาพึ่งตำรวจย่อมเป็นเรื่องที่เดือดร้อน และต้องการการแก้ไขเกือบทุกปัญหาที่ต้องทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม (สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2548 : 101)

สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การควบคุมการจราจร การประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน จากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานใน 2-3 ปีที่ผ่านมา การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามมีปัญหาเกี่ยวกับการร้องเรียนของประชาชนต่อการทำงานของตำรวจในหลาย ๆ ด้าน คือ การอำนวยความสะดวกการจัดการจราจร การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่กับอิทธิพลเถื่อน เช่น การขายหวย ขบวนการยาเสพติด ตลอดจนการทำงานด้านบริการประชาชนของข้าราชการตำรวจเอง ซึ่งเหตุที่สำคัญประการหนึ่งเกี่ยวข้องกับรายได้ชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจเอง (สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย. 2554 : 3)

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลจากการศึกษาจะนำไปเสนอผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครพนม อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครพนม อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครพนม อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

#### 1. ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครพนม อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาใช้ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน
- 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 1.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.12 ด้านสถานะของอาชีพ

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.14 ด้านความมั่นคงในงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 126 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามจำนวน 96 คน คำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

## 3. พื้นที่ของการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษา คือ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## 4. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2554 ถึง มิถุนายน 2554

## 5. ตัวแปร

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 เงินเดือน

5.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.1.3 ชั้นของข้าราชการตำรวจ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) รวม 14 ด้าน

5.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

5.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ



- 5.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 5.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 5.2.5 ด้านลักษณะของงาน
- 5.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 5.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 5.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 5.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 5.2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 5.2.12 ด้านสถานะของอาชีพ
- 5.2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 5.2.14 ด้านความมั่นคงในงาน

### กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิด แรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ประกอบไปด้วย 14 ด้าน แผนภาพที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร  
พัยคณภูมิพิสัย จำแนกเป็น

1. เงินเดือน
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. ชั้นของข้าราชการตำรวจ



## ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอ  
พัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ประกอบด้วย 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน  
อนาคต
12. ด้านสถานะของอาชีพ
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ด้านความมั่นคงในงาน



## นียมศัพท์เฉพาะ

1. **ข้าราชการตำรวจ** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 14 ด้าน ดังนี้

2.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถนำผลงาน ไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

2.2 **การการยอมรับนับถือ** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน และประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน

2.3 **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

2.4 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด

2.5 **ด้านลักษณะของงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนประโยชน์การศึกษา

**2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ นโยบาย มีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ การบริหารงาน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

**2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

**2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ

**2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

**2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรการมีโอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น

**2.12 ด้านสถานะของอาชีพ** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน  
 อย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
 ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความ  
 เป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.14 ด้านความมั่งคั่งในงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
 ดังนี้ ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมิน  
 ผลงาน การได้รับความร่วมจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

### ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาสามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจ  
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย  
 จังหวัดมหาสารคามต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY