ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโท นพรัตน์ ชัยชนะ **ปริญญา** รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. วิทยา เจริญศิริ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 125 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 96 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ 0.95 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F- test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.57) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับและควรแสดงการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ควรมีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการมอบหมายอย่างเคร่งครัด ควรมีการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน การมอบนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทางปฏิบัติและควรมีการวางแผนที่เหมาะสมในบางลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีทำงานเป็นทีม และควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อภารกิจ และควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่ และควรให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

Title : Motivation of Senior Police Officers in Work Performance of Crime Suppression Section at Muang Maha Sarakham Police Station, Maha Sarakham Province

Author : Pol. Lt. Nopparat Chaichana **Degree** : M.P.A

Advisor : Dr. Witaya Chareonsiri

Rajabhat Maha Sarakham University, 2011

Abstract

The objectives of this independent study were to survey and compare the level of the motivation of police officers in work performance of the crime suppression section at Muang Maha Sarakham Police Station, and also find the suggestions for improving motivation in work performance of the police officers. The population was 125 senior police officers of the crime suppression section at Muang Maha Sarakham Police Station in 2000. The sample subjects were 96 senior police officers of the crime suppression section at Muang Maha Sarakham Police Station in 2000, they were selected by the accidental random sampling techniques with Taro Yamane method. The instrument was a rating-scale questionnaire with .95 reliability value. The data were analyzed by computer program. The statistics used were percentage, frequency, mean and standard deviation and F-test (One-way ANOVA).

The research results showed that the average level of the motivation of the senior police officers in work performance was high (X = 3.57). The seven high-rate-levels of the performance were success of work, responsibility, policy, administration, respect, types of work, personal relationship. The three moderate-rate levels of the performance were work environment, professional progress, and salary including benefits.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

The result indicated that the average level of the motivation of the police officers in work performance regarding age, rank and work experience was not significantly different at the .05 level.

In regard to the suggestions, they are concluded that the police should be encouraged to achieve the goal. They should be honest to their colleagues and people. The police should respect on other police's ability. The outstanding police should be awarded. The responsibilities should be clarified and assigned clearly for the police, and follow up their work performance. The police should be provided an opportunity to express their opinion. Team work skill should be built up by organizing social activities. The office should be clean. The wage should be paid more.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY