ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้ศึกษา วิชิต เดนหาญ **ปริญญา** รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 86 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานที่ใช้ *F*-test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ ควรจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นได้ของผู้ใต้บังคับบัญชามายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมีอคติในการพิจาณาความดีความชอบ ควรจัดสรรงบประมาณด้านน้ำมันเชิงเพลิงเพิ่มมากขึ้น และควรจัดหาตู้เก็บเอกสารให้มีจำนวนเพียงพอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Motivation of the Police Officers for Work Performance at Phanomprai Police Station Phanomprai District, Roi-Et Province

Author : Wichit Khenharn **Degree :** M.P.A.

Advisor: Dr. Songsak Jeerasombat

Rajabhat Maha Sarakham University, 2012

ABSTRACT

The objectives of this research were to survey motivation of police officers at at Phanomprai Police Station Phanomprai District, Roi-Et Province for the work performance, compare the motivation of the police officers for the performance regarding work experience, and find suggestions for the work performance. The sample subjects were 86 police officers at Phanomprai Police Station Phanomprai District, Roi-Et Province. The instrument was a rating-scale questionnaire, and the data were analyzed by computer program. The statistics used were percentage, frequency, mean, standard deviation and F-test (One-Way ANOVA) with the .05 criterion for statistical significance.

Results of the research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation of the police officers at Phanomprai Police Station for the work performance was high. Seven high-rate-levels of the motivation were policy and administration, responsibility, professional advance/promotion, success of work, salary and benefits, type of work and honor, three moderate-rate-levels of the motivation were administration, interpersonal relation and work environment.

2. The findings indicated that the average level of the work performance of the police officers regarding different work experiences was not significantly different at the .05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. In regard to the suggestions, they are concluded that the equipment should be sufficient for the police officers, the officers should be more motivated for the work performance, the commandants should provide more opportunity to the inferiors to share their idea. The officers should be supported to further study. The annual promotion should be considered fairly and carefully for all. The budget for gas should be paid more, and the file cabinets should be sufficient for all at Phanomprai Police Station, Phanomprai District, Roi-Et Province.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY