

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น	
ผู้วิจัย	ร.ต.ท.หญิง ศุภรา พลลาภ	ปริญญา รม.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิสัย	ประธานกรรมการ
	ผศ.ดร.ยุภาพร ยุภาส	กรรมการ
	ดร.วิทยา เจริญศิริ	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 101 นาย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test และ F-test (One -way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกข้าราชการตำรวจตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 เห็นควรเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ ควรให้หน่วยงานหรืองานเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าจากผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนในการแบ่งขอบข่ายของลักษณะงานที่รับผิดชอบ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสปรึกษาหารือเสมอ ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ผู้ได้บังคับบัญชาควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (เพิ่มวุฒิ)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Work Motivation of the Police at Provincial Police Training Center Region 4, Khan Kean Province.

AUTHOR : Pol. Lt. Supara Pollap **DEGREE :** M. P. A. (Public Administration Program)

ADVISORS : Asst.Prof. Dr. Watcharin Sutthisai Chairman
Asst.Prof. Dr. Yupaporn Yupas Committee
Dr. Witaya Charoensiri Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY , 2014

ABSTRACT

The purposes of This research were to study and to compare work motivation of the police at Provincial Police Training Center Region 4, Khan Kean Province. Classified by age, education level, period of work performance and ranking. Sample were 101 police at Provincial Police Training Center Region 4, Khan Kean Province. Selected through simple random sampling. The instrument used was a five rating questionnaire with reliability value at .97. The statistics applied were frequency, percentage, mean, deviation. t- test (Independent – Samples) and F-test (One - way ANOVA) were used for hypothesis testing.

The results of the research were as follows;

1. Work motivation of the police at Provincial Police Training Center Region 4, as a whole was rated at high level. As considered by aspect, nine aspects were rated at high level. They were the administration and order, the work success, the interrelation of personnel. One aspect was rated at moderate level ; the salary and fringe benefit.

2. As the comparison of work performance motivation of the police at Provincial Police Training Center Region 4 classified by age, education level, period of work and ranking was found not different by the statistic significant level at .05

3. The suggestions were as follows;

The progress and development of the organization should be based on the work performance of the police, the scope of work and their responsibility should be clear and the

police should be allowed to participate in policy forming and work administration. The salary should be based on the present economic situation, the subordinates should be advised by the administrator, the working instrument should be enough, the subordinates should be promoted to pursue their higher study.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY