

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ต่อสังคมโดยตรง มีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขดูแลรักษาความยุติธรรม การบริการประชาชน และด้านต่างๆเช่น ภารกิจป้องกันและปราบปราม หน้าที่ในการออกตรวจดูแลบุคคลและสถานที่ต่าง ๆ เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินพร้อมกับปราบปรามและจับกุม การปฏิบัติงานจราจร มีหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการสัญจรไปมาและจับกุม การปฏิบัติงานสอบสวน มีหน้าที่การแจ้งความร้องทุกข์ การปฏิบัติงานสืบสวน มีหน้าที่ในการติดตามจับกุมคดีต่างเก่า คดีหมายจับ และติดตามจับกุมคนร้ายก่อเหตุอาชญากรรม การปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการบริการงานเอกสาร เช่น จัดทำหนังสือทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการรวมทั้งประสานงาน กับประชาชนผู้มาใช้บริการบนสถานีตำรวจ ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะเดียวกัน รูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของอาชญากรรมก็ไม่มีที่สิ้นสุด (สมพงษ์ เกษมสิน ; อ้างใน สุรเชษฐ สุวพร, 2553 : 2) ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นกลไกสำคัญในการทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่โดยคาดหวังประโยชน์สูงสุดว่าประชาชนได้รับความคุ้มครองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่ตนเองรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ตำรวจเองได้รับความปลอดภัยในการทำงานและการต่อต้านจากโจรผู้ร้าย อีกทั้งยังสามารถปกป้องตนเองจากการถูกรังเรียนหรือฟ้องร้อง และที่สำคัญคือสามารถรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมที่ตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบได้ (ปพิชญา วรรณสุข, 2554 : 1)

การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะได้ทำงานที่ตนเองชอบ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีแต่สำหรับข้าราชการตำรวจเองการทำให้งานที่ทำอยู่เป็นประจำ น่าสนใจและรู้สึกสนุกกับงานที่ทำงานนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายท่ามกลางบริบทสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของการทำงาน ทั้งเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป โดยอาจจะต้องเรียนรู้งานมากขึ้นมีความเสี่ยงในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อตัวข้าราชการตำรวจเองยังสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรและสะท้อนสู่บุคคลภายนอกอีกด้วยซึ่งก็คือ ประชาชนทั่วไปนั่นเอง เนื่องจากงานของตำรวจหากใช้วิจารณญาณที่ผิดพลาดเพียงเล็กน้อยอาจจะส่งผลกระทบในวงกว้าง (พศิน แก้ววดี อ้างใน ปพิชญา วรรณสุข, 2554 : 2) ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบันแรงจูงใจหมายถึงภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานความต้องการ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2544 : 724)

จากความสำคัญของบทบาทภารกิจหน้าที่ของตำรวจตั้งที่กล่าวมาแล้ว การทำหน้าที่ที่ดีของตำรวจจะต้องมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดี ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2535 : 3) เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำหยังยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลอื่นภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนหน่วยงานที่จะต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางแรงบวก การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ ดังนั้น ในการทำงานใดๆก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้ว ควรจะให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (รัตนา บุรพากุล, 2545 : 3)

สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในฐานะที่เป็นหน่วยราชการองค์กรหนึ่ง มีหน้าที่ในการรักษากฎหมายและปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 158 หมู่บ้าน 14 ตำบล มีพื้นที่รับผิดชอบ 556.7 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 143,814 คน มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 300 นาย โดยในปี 2556 มีอาชญากรรมต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นเหตุให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก ดังนั้นการสร้างเสริมแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเมืองจังหวัดมหาสารคาม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็น ที่จะต้องศึกษาระดับแรงจูงใจและแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยการศึกษาดังกล่าวมีความจำเป็นต้องรู้ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ เงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ เงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นขอบเขตการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 188 คน (สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม, 2556)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 128 คน โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727)

3. ด้านพื้นที่ของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ได้แก่ สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4. ระยะเวลาของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน

กรกฎาคม 2556

5. ตัวแปรที่วิจัย

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

5.1.1 อายุ

5.1.2 เงินเดือน

5.1.3 ลักษณะการปฏิบัติงาน

5.1.4 อายุราชการ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) 9 ด้าน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- 5) สภาพการทำงาน
- 6) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ชักนำหรือมีพลังผลักดันให้บุคคลทำงาน อาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกของบุคคล และทำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มผลงานของแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นสิ่งเร้าหรือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้มีความต้องการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ มีความพอใจในผลงานที่ทำออกมาสามารถแก้ไขปัญหาแล้วทำงานประสบความสำเร็จได้

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถืออาจจะแสดงออกมาในรูปแบบการยกย่องชมเชย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการฝึกอบรมความรู้เพื่อเสริมทักษะ มีโอกาสได้ศึกษาดูงานจากที่อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาประสบความสำเร็จ

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอไม่ทำให้มีความน่าเบื่อและมีภาระแบ่ง
ของฝ่ายงานที่ชัดเจน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน และกระตุ้น
ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน
หน่วยงานมีความชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ใน
งานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดคน นโยบายและการบริหาร

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความยุติธรรมใน
การปกครองสามารถให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับโอกาสใน
การเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ในทางที่ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนา
ความรู้อยู่เสมอและได้รับ โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมี
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
ในหน่วยงานมีความสามัคคีร่วมมือกันในการปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์มีความสะดวกใน
การปฏิบัติงาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสมสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่
ได้รับและการได้รับสวัสดิการจากการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจใน
ปัจจุบัน สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีเกียรติสามารถทำงานจน
เกษียณอายุได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน
ส่งผลต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมาความรู้สึกร้อยอย่างใดอย่างหนึ่ง มีที่พักอาศัยเหมาะสมกับ
การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับทางสังคม
สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มี ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตำรวจ
ตรี ถึงดาบตำรวจ มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาและป้องกัน ไม่ให้เกิดการฝ่าฝืนหรือ

ละเมิดกฎหมาย ตรวจสอบดูแลด้านความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชนไม่ให้มีอันตราย ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่
ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสนเทศที่ได้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการ
บริหารงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม และสถานี
ตำรวจอื่น ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ
ให้มีความเหมาะสมต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY