

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ  
ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย สิบตำรวจเอกหญิง อรกัญญา พลเยี่ยม ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วาสนา บันลือหาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ตามชั้นข้าราชการ อายุราชการ และระดับการศึกษา 3. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งสิ้น 82 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นค่ามาตราส่วน 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.37 – 0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับที่ระดับ 0.97 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.58$ ) พบว่าทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยจูงใจ ( $\mu = 3.60$ ) ปัจจัยค้ำจุน ( $\mu = 3.51$ ) ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

( $\mu = 3.88$ ) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 3.45$ ) สำหรับปัจจัยค่าจุน ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.80$ ) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ( $\mu = 2.98$ )

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ชั้นข้าราชการ อายุราชการ และระดับการศึกษาผลการศึกษาพบว่า

2.1 ลำดับชั้นข้าราชการ มีแรงจูงใจแตกต่างกัน คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุราชการ 21-30 ปี และ อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรกำหนดเงินประจำตำแหน่งให้ฝ่ายอำนวยการควรมีค่าเบี่ยงสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการมากกว่านี้ ให้ใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ควรมีเงินเพิ่มพิเศษให้เหมือนฝ่ายปฏิบัติการและจัดสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ให้ปฏิบัติงานนอกเวลา การจัดอุปกรณ์วัสดุสำนักงานให้เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและเป็นธรรม จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัวให้อยู่ได้อย่างเป็นปกติสุขและมีเกียรติ ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งมอบงานให้ผู้ปฏิบัติให้ตรงตามสายงาน และให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจในการมอบหมายงานที่ไม่ได้ระบุไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ใด

**TITLE :** Motivation in Work Performance of General Administration Police Officers in Kalasin Province.

**AUTHOR :** Pol.Sgt. Ornkanya Polyium      **DEGREE :** M.P.S. (Political Science)

**ADVISOR :** Wasana Banlouharn

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVETRSITY, 2014**

### **ABSTRACT**

This independent study aimed to 1. investigate levels of motivation in work performance of general administration officers of police stations in Kalasin Province; 2. compare the levels of motivation classified according to their official position, length of service, and educational level; and 3. study suggestions on stimulating motivation in work performance of general administration officers of police stations in Kalasin Province. The sample population for this study consisted of 82 general administration police officers of police stations in Kalasin Province; the instrument used in collecting data was a 5-rating scale questionnaire with congruence index of 1.00, item-discrimination power of 0.37-0.82, and 0.97 reliability; and the statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Findings of the study are as follows:

1. The overall level of motivation in work performance of general administration police officers in Kalasin Province was found at a high level ( $\mu=3.58$ ). Motivating factors and supporting factors were also found at the high level, ( $\mu= 3.60$ ) and ( $\mu= 3.51$ ), respectively. The motivating factor that was found at the highest level was work achievement ( $\mu= 3.88$ ) while the factor found at the lowest level was progress in work position ( $\mu = 3.45$ ). Among the supporting factors, government and command was found at the highest level ( $\mu= 3.80$ ) while salary and benefit was found at the lowest level ( $\mu=2.98$ ).

2. Comparison of the police officers' motivation in their work performance revealed the following:

2.1 Regarding official position, the study found that there was a difference in the levels of motivation between commissioned and non-commissioned police officers: the non-commissioned police officers' motivation was found at the high level while the commissioned police officers' motivation was at the moderate level.

2.2 The police officers of 1-10 and 11-20 years of service had a moderate level of motivation in their work performance, while those of 21-30 and 31 and-above years of service had a high level of motivation in their work.

2.3. Police officers of different educational levels also had different levels of motivation in their work, but there was not a difference in their overall motivation.

3. Regarding suggestions on stimulating motivation in work performance of the police officers of general administration, the study revealed the following: there should be position remuneration for general administration police officers; per diem for police officers of general administration should be increased to a closer level of per diem for officers of other divisions; there should be bonus specials, similar to what the officers of operational division receive; and there should be better welfare services, such as allowing them to work overtime, providing enough office equipment and materials, fair and sincere close attention given by supervisors, providing welfare services to enable subordinates and their families to have normal decent happy livings, giving assignments relevant to their lines of work, and decision should be made by commanding officers in assigning the work not specifically assigned to anybody.