

ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2556 ชั้นสัญญาบัตร 46 นาย ชั้นประทวน 36 นาย รวม 82 นาย (งานทะเบียนพล. 2556 : 2) ปัจจุบันพลตำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนปัจจุบัน ได้มีวิสัยทัศน์ว่า "เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน" มีนโยบายเพื่อให้ตำรวจเป็นตำรวจมืออาชีพ คือ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำ และต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า นายที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจคือ ประชาชนทั้งประเทศ จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น โดยเฉพาะระดับชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ในฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสรรหาและสรรสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ทั้งด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สภาพปัญหาและลักษณะทั่วไปของการปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติมีจำนวนน้อย แต่ปริมาณงานมีมากและไม่เป็นไปตามอัตราที่บรรจุแต่งตั้ง มีการไปช่วยราชการในสายงานอื่นนอกจากฝ่ายอำนวยการ และระบบงานมีขั้นตอนยุ่งยาก ช้าช้อน มีความสับสนของการมอบหมายงานในแต่ละฝ่าย ค่าตอบแทนได้รับน้อย มีเฉพาะเบี้ยเลี้ยง ไม่มีเงินประจำตำแหน่งเหมือนฝ่ายปฏิบัติ การจัดสรรเงินต่าง ๆ ไม่เสมอภาคและเป็นธรรม บรรยากาศในที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ ต้องจัดซื้อหาเอง เช่น หมึกเครื่องพิมพ์ รวมถึงความก้าวหน้าตำแหน่งในสายงานอำนวยการเป็นงานเฉพาะไม่เปิดกว้างและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งช้า ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจ จึงทำให้ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงขวัญกำลังใจไม่มีแรงจูงใจให้มาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งที่ผ่านมา หัวหน้าหน่วยงานมักจะทำให้ความสำคัญต่องานฝ่ายอำนวยการน้อยที่สุด ประกอบกับความคิดเดิมของบุคลากรในหน่วยงาน เห็นว่าผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ด้านฝ่ายอำนวยการ ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก หรือเป็นผู้ที่ถูกกลโกง หรืออยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนจากงานด้านอื่น ๆ จึงให้มาช่วยปฏิบัติงานด้านฝ่ายอำนวยการไปพลาง ๆ ก่อน จนกว่าจะเสร็จสิ้นจากการถูกสอบสวน ก็กลับไปปฏิบัติหน้าที่ที่สายงานเดิม แต่หากถามบุคลากรว่าถ้าให้แต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในงานฝ่ายอำนวยการที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นสายงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือ ไม่ได้ทำอะไรมากมาย จะขอแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในงานฝ่ายอำนวยการหรือไม่ก็จะได้รับการปฏิเสธทุกราย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากงานด้านฝ่ายอำนวยการส่วนใหญ่มักจะเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเก็บรวมและการรายงานข้อมูลด้านเอกสาร และต้องจัดเก็บเพื่อสะดวกต่อการค้นหา ซึ่งมีลักษณะที่ละเอียดอ่อน ข้อมูลจะต้องถูกต้อง ชัดเจนมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่มีลักษณะปฏิบัติตามวาระที่เป็นปกติประจำ

คล้ายกับเป็นวัฏจักร แต่ความเป็นจริงไม่ใช่เช่นนั้น งานฝ่ายอำนวยการคือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยและสนับสนุนการปฏิบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติในหน่วย ถือได้ว่าเป็นงานที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และอยู่อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ที่กล่าวมานั้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัญหาดังกล่าวเกิดจากสาเหตุใดและจะมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ภายใต้สถานะการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว อีกทั้งต้องปฏิบัติให้อยู่ในกรอบนโยบายของผู้บังคับบัญชา และต้องสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในหน่วย ให้ได้รับความพึงพอใจและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ตาม ชั้นข้าราชการ อายุราชการ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, F, Mausner, B & Snyderman. 1959 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2545 : 169)

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ชั้นข้าราชการตำรวจ อาวุธราชการ และระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งสิ้น 82 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร 46 นาย ชั้นประทวน 36 นาย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

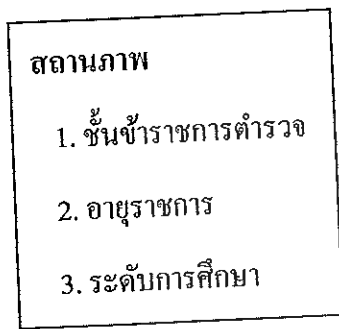


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

(Independent variables)



ตัวแปรตาม

(Dependent variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของผู้หนึ่งผู้ใด ซึ่งถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อสนองความต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ของบุคคลนั้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ เกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เฮอรัช เบอร์ก (Frederick Herzberg, 1973 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2545 : 169)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงานและเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือเป็นงานชั่วคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จ การยอมรับจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่บุคคลอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถให้ต้องลงมือปฏิบัติและมีความขาก่ง่ายสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรือ งานในหน้าที่ที่บุคคลมีโอกาสปฎิบัติอย่างอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน หากงานที่ทำมีปัจจัยจูงใจที่จะสนองตอบให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในขณะเดียวกัน แต่หากงานนั้น ไม่มีปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจได้ และไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ผลงานที่ดี

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติที่มีสาระครอบคลุมถึงความเป็นและไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือ ไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวหาหน้าที่การทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

ชั้นข้าราชการตำรวจ หมายถึง การแบ่งชั้นข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

1. ชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป
2. ชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และ คาบตำรวจ

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีของการรับราชการในการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ แบ่งเป็น 7 ช่วง คือ อายุราชการ 1-5 ปี อายุราชการ 6-10 ปี อายุราชการ 11-15 ปี อายุราชการ 16-20 ปี อายุราชการ 21-25 ปี อายุราชการ 26-30 ปี อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย /ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับอนุปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสนอก่อนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น