



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน**

เสนอโดย ร้อยตำรวจเอก วิโรจน์ ตั้งเคษ

บัณฑิตศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

คณะกรรมการสารนิพนธ์ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องนี้แล้ว เห็นว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญ
ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน ของ บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

.....ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

.....กรรมการ
อาจารย์ สุดจิต นิมิตกุล

.....กรรมการ
รองศาสตราจารย์ นางลักษณ วัฒนสิงหะ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ อาจารย์สุจิต นิมิตกุล และ รองศาสตราจารย์นงลักษณ์ วัฒนะสิงหะ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าให้แนวความคิด และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้กำลังใจ ชี้นำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ด้านวิชาการ และให้แนวความคิด คำแนะนำต่าง ๆ รวมถึงการดูแลจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีอาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่ให้ความกรุณาสะดวกตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ รวมไปถึงพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลกลับมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวนมาก

ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้การสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด อีกทั้งน้ำใจจากเจ้าหน้าที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจรัส ถึงเดช และคุณแม่จอง ถึงเดช ผู้ที่ให้การอบรม สั่งสอนเลี้ยงดู ผู้วิจัยให้มีกำลังกาย และกำลังใจ ในการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งกำลังใจและความช่วยเหลือจาก คุณทัศนีย์ ถึงเดช ภรรยา ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนคืออยู่บ้างผู้วิจัยขอมอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้สนใจนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ร้อยตำรวจเอก วิโรจน์ ถึงเดช

เลขทะเบียน.....	0172776
วันลงทะเบียน.....	2.3..S.A..2547...
เลขเรียกหนังสือ.....	363.23
	๖๓๑๒
	[2547]

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ : แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรมศึกษา สถานีดำรวจนครบาล บางยี่ขัน
ผู้วิจัย : ร้อยตำรวจเอก วิโรจน์ ลังเคช
อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน 2) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน ว่า สภาพปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ปัจจุบันเป็นอย่างไร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ไขอุปสรรคข้อขัดข้องในเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน ในทุกสายงาน จำนวน 160 คน โดยใช้วิธีการวัดค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายข้อมูลที่เป็นปัจจัยแรงงูใจ และใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงงูใจระหว่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจสัญญาบัตร และชั้นประทวน ในสถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน

ผลการศึกษา มีดังนี้

1. ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก เป็น แรงงูใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดำรวจนครบาลบางยี่ขัน
2. ปัจจัย แรงงูใจ เรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ การงาน และปัจจัยภายในทุกปัจจัย มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร สูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

- 1) ควรมีการปรับค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในด้าน เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ
- 2) ควรมีการสนับสนุน จัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- 3) ควรมีการปรับปรุงระบบการแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นระบบและ ยุติธรรม
- 4) ผู้บังคับบัญชาควรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะปัจจัยใน ด้านการเมืองและการบริหาร
- 2) ควรมีการศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและในเชิงบริหาร

- 1) ควรมีการการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในสถานีตำรวจ
- 2) ควรมีการจัดระบบการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ทั้งในรูปตัวเงินและการประกาศ เกียรติคุณ เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3) ปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- 4) ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข- ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	2
1.5 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล	4
1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความหมายของ “แรงจูงใจ”	8
2.2 ความสำคัญของ “แรงจูงใจ”	10
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	11
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.5 แนวคิดการศึกษา	28
บทที่ 3 โครงสร้างของสถานีดำรงนครบาลบางยี่ขัน	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	36
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสถานีดำรงนครบาลบางยี่ขัน	40
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ ระดับชั้นสัญญาบัตร กับระดับชั้นประทวน	45
ส่วนที่ 4 ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	50
5.2 ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย	52
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	52
5.4 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร - เิงงนโยบาย	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	58
ประวัติผู้วิจัย	65



บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

ตำรวจ (Police) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติอย่างมาก เป็นผู้คุ้มครองสันติสุขให้แก่ประชาชน เป็นกำลังสำคัญในการรักษาความมั่นคงภายใน และความปลอดภัยของประเทศชาติ โดยปกติตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และเป็นฝ่ายค้ำหน้ามาตรการในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด

สถานีตำรวจนครบาลบางเขิน เป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีภารกิจหลักคือการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ปัจจุบันความศรัทธาของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เสื่อมถอยลงมาก ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอตามที่ประชาชนคาดหวังไว้ อันส่งผลต่อความศรัทธาโดยภาพรวมต่อองค์กร เช่น ปัญหาอาชญากรรมที่เพิ่มสูงขึ้น หลากหลายรูปแบบขึ้น การปฏิบัติงานของตำรวจไม่สามารถควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในภาวะที่ประชาชนรู้สึกอุ่นใจได้ ปัญหาการให้บริการที่ล่าช้าเมื่อประชาชนมาร้องทุกข์หรือร้องขอต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนสำคัญคือเกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดขึ้นอยู่กับ ขวัญ กำลังใจ หรือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ย่อมลดลง

โดยมีปัจจัยอยู่หลายประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และอีกหลาย ๆ ประการ

ผู้บริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ และสภาพปัจจัยต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจนครบาลบางเขิน อันนำไปสู่แนวทางในการ เสริมสร้าง ขวัญ กำลังใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม

ความสามารถ เกิดประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความศรัทธา และพึงพอใจในการทำงานของตำรวจ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน
2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ว่าสภาพปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ปัจจุบันเป็นอย่างไร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ไขอุปสรรค ข้อขัดข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษานี้ จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลบางเขน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในทุกสายงาน ทั้งที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 30 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 130 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้ศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตที่จำกัดดังนี้

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหา หรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

“ปัจจัย” หมายถึง หนทางหรือเหตุอันเป็นสิ่งที่นำไปอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดผลในรูปของการกระทำหรือหมายถึงส่วนประกอบสำคัญที่มีผลในการส่งเสริมการกระทำให้ดีขึ้นถ้าขาดปัจจัยที่เป็น

ส่วนสนับสนุนแล้วงานนั้นอาจไม่บรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ยาก (ราชบัณฑิตยสถาน. 2535 : 243) ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน

“ปัจจัยภายนอก” หมายถึง องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในขององค์การ
- 2) การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervisor) หมายถึง การสอนงาน การควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหาร
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา
- 4) สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
- 5) เงินเดือน (salary) หมายถึง รายได้ต่อเดือน
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 9) ตำแหน่งหน้าที่ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 10) ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

“ปัจจัยภายใน” หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากความรู้สึกภายในที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3) ความรักในงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6) การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในทักษะความชำนาญงานอีกด้วย

“เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร” หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ครองยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท

“เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน” หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ครองยศตั้งแต่ พลฯ ตำรวจ ถึง นายดาบตำรวจ

1.5 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บและรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการออกภาคสนามโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวม คือ

1.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ

1.5.2 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างทำการกรอกแบบสอบถามเอง โดยแบบสอบถามมี 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นคำถามปลายปิด และส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็น เสนอแนะต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 160 ชุด คือแจกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจทุกคนตอบแบบสอบถาม

โดยรายละเอียดในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีรายละเอียดคั้งนี้คือ ได้แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสอบถามมีเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด

ในส่วนของมาตราวัดแบบสอบถาม ใช้มาตราวัดคั้งนี้

1. ชนิดหรือแบบของมาตราวัดแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert) โดยให้มีระดับการวัด 5 ระดับคือ

ระดับแรก	=	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับที่สอง	=	เห็นด้วย
ระดับที่สาม	=	ไม่แน่ใจ
ระดับที่สี่	=	ไม่เห็นด้วย
ระดับห้า	=	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การให้คะแนนในการวัด คั้งนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5
เห็นด้วย	=	4
ไม่แน่ใจ	=	3
ไม่เห็นด้วย	=	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน มีดังนี้

1.6.1 เนื้อหาที่จะทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.6.1.1 ส่วนแรก เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ใช้จำนวน อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์

1.6.1.2 ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ใช้จำนวน อัตราส่วนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการวิเคราะห์

1.6.1.3 ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และหาค่าความแตกต่าง ในการวิเคราะห์

1.6.2 การตัดสินใจระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ (Best, 1977 : 74)

1.6.2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

1.6.2.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.6.2.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

โดยในการวิเคราะห์นั้นจะศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละตัว และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน

1.6.3 สำหรับการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อได้รวบรวมข้อมูลที่มีความสมบูรณ์เหมาะสม สำหรับทำการวิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำข้อมูลไปลงรหัสข้อมูลตามคู่มือลงรหัสและนำไปประมวลผล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences) หรือ SPSS/PC

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.7.1 ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

1.7.2 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำแนวทางในการวางแผนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.3 ทำให้ประชาชนในพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ได้รับประโยชน์มากขึ้น อันเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.7.4 ทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด อันส่งผลต่อความศรัทธาโดยภาพรวมของสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

1.7.5 เป็นประโยชน์ในด้านวิชาการ โดยเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยจะนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 ความหมายของ “แรงจูงใจ”
- 2.2 ความสำคัญของ “แรงจูงใจ”
- 2.3 ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ความหมายของ “แรงจูงใจ” (The meaning of Motivation)

เนื่องจากแรงจูงใจสามารถเริ่มต้นได้จากทางกาย ได้จากทางจิตใจ และได้จากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม คำจำกัดความของแรงจูงใจจึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหารก็ให้คำจำกัดความไปตามที่ตนปรารถนา ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอรวบรวมคำจำกัดความแรงจูงใจและสรุปพอให้เห็นตรงกันดังต่อไปนี้

Beach D.S. (1965 : 379) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “การกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ที่จะได้รับ

Flippo E.B. (1966 : 289) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง “แรงกระตุ้นเร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังมีอาการเร่งเร้า หรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยวิธีการเชิงปฏิฐาน

หรือเชิงบวก เช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจและด้วยวิธีการเชิงลบ เช่น ดำเนินการบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น”

The Encyclopedia of human Behavior (Goldenson Robert M., 1970 : 833) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไปและควบคุมกิจกรรมของอินทรีย์”

Medical Dictionary (Dorland's Illustrated 1974 : 983) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจคือพลังที่อยู่ภายใน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา”

Cribbin J.J. (1981 : 139) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางกายภาพ (Physical Income) จากผลงานของตนเพิ่มมากขึ้นด้วยแรงจูงใจ ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากแรงจูงใจน้อยลงความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย”

Schermerhorn J.R., Hunt J.G. & Osborn R.N. (1985 : 152 – 186) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจเพื่องาน (Motivation to work) ว่าเป็นตัวที่เน้นถึงพลัง (Force) ที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการไปสู่ และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงาน (Work effort) มิใช่ผลของงานที่ทำ (Work Performance)”

Baron R. A. (1986 : 73) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจก็เป็นเหมือนกระบวนการจุดหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้นได้บรรลุเป้าหมายบางประการ”

Chettington D.J. (1989 : 124) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจต้องคำนึงถึง 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้า และสิ่งเร้าที่มีความสำคัญกับตัวเขา เขาก็จะใส่

พลังหรือความพยายามลงไป ในการใส่พลังหรือความพยายามลงไปในนั้นก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่จะไปสู่อะไร (Goal Directed) และวัตถุประสงค์ก็คือ เขาจะยืนหยัดระดับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (Priests in sustained activity)”

เอ็ด สารภูมิ (2529 : 65) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า หมายถึง “แรงกระตุ้นหรือเร้า เพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ในการทำงาน โดยมีความ ตำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่จะได้รับรางวัล”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2530 : 150) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจที่จะเกิดขึ้น ได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล”

ราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 236) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”

จากคำจำกัดความของแรงจูงใจตามที่ได้มาแล้วข้างต้นพอสังเขปนั้น ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า คือ แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติ

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีขวัญ กำลังใจดี ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือจะทำงานด้วยความตั้งใจ ผลงานออกมามีตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ในทางตรงข้าม Paul Pigort & Charles A. Myers (อ้างใน อาริยา เพชรรัตน์, 2524 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลไม่มีความพอใจในงาน

จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ การปฏิบัติงานก็จะได้รับผลในทางตรงข้าม และจะมีปัญหาการเข้าออกจากงาน ตามมาด้วยซึ่งจะเป็นปัญหาที่ยากสำหรับผู้บริหารในการวินิจฉัย การควบคุม และทั้งยังเป็นการเสียงบประมาณของหน่วยงานอย่างมาก ผู้บริหารที่ดีต้องมีศิลปะและทักษะในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือก การสรรหาบุคคล การบำรุงรักษา และการพัฒนา เพื่อให้บุคคลเหล่านี้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารงานในสถานีดำรวจ จึงต้องคำนึงขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีการบำรุงขวัญ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น โดยจัดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “แรงจูงใจ” และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีดำรวจนครบาล บางชั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเริ่มตั้งแต่เรื่องความต้องการของบุคคล ทั้งนี้เพราะความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจ และได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจของบุคคลในองค์กร และได้มีผู้สนใจศึกษาและเสนอแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง กับ “แรงจูงใจ”

2.3.1.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

Abraham H. Maslow (Maslow , 1987 : 15 – 16) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษเป็นผู้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow , general theory of human motivation) สมมุติฐานมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองในทันที

(Maslow 1987 : 149) แนวความคิดของมาสโลว์ได้เป็นที่แพร่หลาย และนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยแรงจูงใจคนในสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง (Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นเริ่มต้น แนวคิดของความต้องการนี้มี 2 ประการ คือ

1.1 ความสมดุลย์ของร่างกาย (Homeostasis) หมายถึง ความพยายามของร่างกายที่เป็นไปโดยอัตโนมัติในการทำให้ร่างกายดำรงชีวิตอยู่ได้ การไหลเวียนของเลือดที่อยู่ในภาวะปกติ ซึ่ง Cannon (1932) ได้อธิบายกระบวนการแห่งความสมดุลย์ว่าเป็นการสมดุลย์ของขบวนการของเลือด กลีเอเร่ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน ระดับความเป็นกรดเป็นด่าง และอุณหภูมิในเลือด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ซึ่งรวมไปถึงฮอร์โมน วิตามิน และ อื่นๆ

1.2 ภาวะการเจริญอาหาร (Appetites) ซึ่ง Young (1941- 1948) ได้สรุปผลเรื่องการเจริญอาหารว่ามีความสัมพันธ์ต่อร่างกาย ถ้าร่างกายขาดสารอาหารใด คนก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความปรารถนาโดยตรงต่ออาหารที่มีสารอาหารนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นความหิวกระหายที่เกิดจากสารอาหารนั้น

ความต้องการทางด้านร่างกายนี้มีมากมาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การนอนหลับ การออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่น่ายินดีพอใจ เช่น รส กลิ่น ความรู้สึกคัน การสัมผัสต่าง ๆ ฯลฯ

ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ เป็นพื้นฐานที่มีพลังเหนือความต้องการในขั้นอื่น ๆ การตอบสนองและการถอดถอนความต้องการนี้จะมีผลเท่า ๆ กันความต้องการนี้จะยุติเมื่อได้รับการตอบสนอง ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจ และถ้าเมื่อใดขาดอีกก็ต้องการอีกหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security & Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจ ความต้องการชุดใหม่ก็ปรากฏออกมาอีก นั่นคือความต้องการความปลอดภัยทางกายและทางใจ ความมั่นคงความคงที่ การปกป้องคุ้มครอง ปราศจากความกลัว ความกังวล และความสับสนมีคณด้วย ความต้องการที่จะทำงานในที่ที่มีความมั่นคง มีความคุ้มครองที่ดีกว่า ต้องการเก็บเงินในที่ที่ปลอดภัย รวมทั้งการประกันชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการซึ่งเกินไปจากความต้องการทางกาย

3. ความต้องการการยอมรับ ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging 's and Love Needs) ถ้าคนได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้ว ความต้องการความรักความพึงพอใจ การยอมรับก็ปรากฏขึ้นอีก ซึ่งหมายถึง การให้และการได้รับความรักความพอใจ คนจะ

มีความรู้สึกที่รุนแรงต่อการขาดเพื่อน คนต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ รวมทั้งคนในครอบครัวด้วย และต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต่อความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ ความเหงา การถูกเนรเทศ การถูกต่อต้าน การไม่มีเพื่อน เป็นความปวดร้าวที่สำคัญยิ่ง

สิ่งสำคัญในเรื่องความรักความต้องการความพึงพอใจนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความพึงพอใจที่มีต่อคนรอบข้าง ทั้งการให้และการได้รับความรัก ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน คนจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ มีความรัก ความพึงพอใจให้เขา และเขาก็เช่นกันที่ต้องการจะมอบความรัก ความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงาน เขาก็จะทำงานด้วยความสุข ผลงานก็จะมากขึ้นด้วย

4. ความต้องการการนับถือตน (Esteem Needs) ปกติคนจะประเมินตัวเองไว้สูง เพื่อการยอมรับนับถือตนเอง และการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการการยอมรับนับถือตนนี้แยกได้เป็น 2 ประการ คือ

4.1 ความปรารถนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ความสัมฤทธิ์ผล ความเหมาะสม ความเป็นผู้มีฝีมือ มีความสามารถ ความเชื่อมั่นในการเผชิญ โลกและความเป็นอิสระเสรีภาพ

4.2 ความปรารถนาเพื่อชื่อเสียง ศักดิ์ศรี การยอมรับและความเชื่อถือจากผู้อื่น ฐานะบารมี เกียรติยศ ความมีอำนาจ ความสำคัญ ความมีคุณค่า การสรรเสริญ ชมเชย การเอาใจจากผู้อื่น ความพึงพอใจที่ได้จากความต้องการการนับถือตนนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นตนเอง มีคุณค่า เข้มแข็ง มีความสามารถ มีประโยชน์ต่อโลกมนุษย์

5. ความต้องการการสัมฤทธิ์ผล (Self-Actualization Needs) เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ต้องการใฝ่หาและพัฒนาการกระทำที่เหมาะสมกับคนที่เหมาะสมยิ่ง ๆ ขึ้นไป ถ้าคนสามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริงนั่นคือความสงบสุขแห่งตน สิ่งที่เขาสามารถเป็นได้เขาต้องเป็นและเป็นจริง ๆ ตามธรรมชาติของเขา ต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ซึ่งมาสโลว์ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด

ความต้องการนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันอย่างมากมาย สิ่งสำคัญก็คือความต้องการในระดับนี้จะปรากฏต่อเมื่อตนได้รับความพึงพอใจจากความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก ความพึงพอใจ การยอมรับ และความนับถือตนเอง ครบถ้วนแล้ว

2.3.1.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory)

Baron & Greenberg (1986 : 76-78) Clayton Alderfer เป็นผู้สนับสนุนทฤษฎี

ความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ เขาได้เปลี่ยนให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อการนำไปใช้งานจาก 5 ลำดับของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นของเขา ได้รับการยอมรับว่าเป็น E R G Theory ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. Existence Need (E) คือความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่ได้หรือเพื่อการอยู่รอด ความต้องการของเขาข้อนี้ได้รวบรวมเอาความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไว้ นั่นคือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยนั่นเอง

2. Relatedness Needs (R) คือความต้องการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบ ๆ ตัว และบุคคลในสังคม ความต้องการนี้ตรงกับข้อที่ 3 ของมาสโลว์ ซึ่งเรียกว่า ความต้องการการยอมรับ Alderfer ได้ให้ความสำคัญของความต้องการข้อนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะอยู่ได้มิใช่มีความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือหมู่พวกนั้นมีความจำเป็น

3. GROWTH Needs (G) คือ ความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของคน ซึ่งเขาได้รวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการขั้นนี้จะบ่งบอกถึงความสูงสุดของชีวิตของมนุษย์ชาติตนเอง

แต่ทฤษฎี E R G ของ Alderfer ก็มีความคิดเห็นแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ประการหนึ่งก็คือ ทฤษฎีของมาสโลว์บอกว่าคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งเป็นไปทีละขั้น แต่ Alderfer กล่าวว่า คนมีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้น มิใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์กล่าว

2.3.1.3 ทฤษฎีความต้องการที่เข้าใจง่ายของเมอร์เร่ (Murray's Manifest Theory)

Hall & Lindzey (1970 : 160 – 163) เป็นทฤษฎีที่เน้นแนวความคิดในเรื่องความต้องการเช่นเดียวกับมาสโลว์ เมอร์เร่ พบว่า การพิจารณามนุษย์นั้นต้องมองโดยส่วนรวม (Holistic View) พฤติกรรมเป็นผลมาจากกระบวนการทางร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม เมอร์เร่ได้จำแนกบุคคลออกตามความต้องการ ซึ่งเชื่อว่าความต้องการเหล่านั้นโดยทั่วไปแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าการได้รับมรดก (inherited) และถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

เมอร์เร่ ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ 15 ประการ โดยแยกออกเป็นหลักใหญ่ ๆ 2 หลัก คือ

Vicerogenic Needs (Primary Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย การให้นม และอีกหลายสิ่งเกี่ยวกับทางร่างกาย

Psychogenic Needs (Secondary Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ศักดิ์ศรี ความสัมฤทธิ์ผล ความรัก ความนับถือ การก้าวร้าว การเป็นตัวของตัวเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ฯลฯ

ความต้องการเหล่านี้ เมอร์เร่ ไม่ได้ทำการวิจัยแต่ใช้การสังเกตจากประสบการณ์ในคลินิกและการสังเกตคนแต่ละคนในระยะหลัง เมอร์เร่ได้เพิ่มความต้องการขึ้นอีกซึ่งรวบรวมได้ 20 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. Need for Abasement คือ ความต้องการที่จะยอมตาย ยอมแพ้ ยอมรับความเจ็บปวด ยอมรับการตำหนิ ยอมรับวิกฤติการณ์ และการลงโทษ
2. Need for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล สามารถทำงานที่ยากๆ ได้สำเร็จ
3. Need for Affiliation คือ ความต้องการความรักจากเพื่อนฝูง หรือคนทั่วไป
4. Need for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะ แก้แค้น การต่อสู้อย่างรุนแรง
5. Need for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระ การเป็นตัวของตัวเอง
6. Need for Counteraction คือ ความต้องการปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ที่ฟันฝ่าอุปสรรค
7. Need for Dependence คือ ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี การตำหนิ การวิจารณ์
8. Need for Deference คือ ความต้องการการยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ สันนิษฐานจากผู้ที่เหนือกว่า
9. Need for Dominance คือ ความการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการสั่งให้ผู้อื่นทำตาม
10. Need for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏ ให้ได้เห็น ได้ยิน
11. Need for Harmvoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บป่วย และความตาย
12. Need for Invoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความอาย การถูกเย้ยหยัน
13. Need for Nurturance คือ ความต้องการให้เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเลี้ยงดู
14. Need for Order คือ ความต้องการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย อยู่ในสมดุลย์
15. Need for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย

16. Need for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ ไม่ปรารถนา

17 Need for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์ และประทับใจในสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่น่ายินดี

18. Need for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5

19. Need for Succor คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองสนับสนุน และคำแนะนำจากผู้อื่น

20. Need for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความต้องการเหล่านี้ ถ้าได้รับการเอื้ออำนวยจากสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเกิดจากตัวเขาโดยตรงหรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ก็จะทำให้คนเกิดความพอใจที่ได้บรรลุความต้องการนั้น

2.3.1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลนแลนด (McClenland's Learned Needs Theory) McClenland, (1965 : 321 – 333) แมคเคลนแลนดสร้างทฤษฎีของเขาขึ้นมาโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของเมอร์เร่ ซึ่งเขามีความเชื่อว่า ความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา จากความต่างกันในเรื่องสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม ก็จะทำให้ความประพฤติและการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป นั่นคือ ความต้องการชีวิตของเขาแตกต่างกันออกไปด้วย

แมคเคลนแลนด ได้ทำการสำรวจความต้องการ 3 ประการของเมอร์เร่ คือ Achievement, Affiliation และ Power และเขียนเป็นตัวย่อได้ดังนี้ nAch, nAff และ nPow

1. The need for Achievement (nAch) แมคเคลนแลนด ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการของสัมฤทธิ์ผลนี้ว่า เป็นเสมือนการแข่งขันกับมาตรฐานอันยอดเยี่ยม (Standard of excellence) หรือการบรรลุของผลงานที่เขากำลังทำความภาคภูมิใจของการบรรลุหรือขึ้นไปถึงมาตรฐานจะเป็นตัวนำไปสู่ความพยายามในงานนั้น ๆ หรืองานชิ้นต่อไป

แมคเคลนแลนด เชื่อว่าการวิเคราะห์ความคิดเห็นจินตนาการ (Fantasy) เหล่านั้นเป็นทางที่ดีที่สุดที่จะวัดความแรงกล้า (Strength) ของความต้องการของผู้ทำข้อสอบ บุคคลผู้ซึ่งมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะพุ่งถึงความสำเร็จ (Accomplishment) ในการบรรลุเป้าหมายและคิดว่าควรจะทำมันอย่างไรถึงจะบรรลุได้ ในขณะที่บุคคลชอบเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือเกี่ยวกับสังคมจะมีคะแนนสูงทาง nAff ส่วนบุคคลที่ต้องการยอมรับส่วนบุคคลสูงจะชอบบรรยายภาพเกี่ยวกับ

การครอบครอง (Dominating) การควบคุม (Controlling) และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influencing) จะได้คะแนนในความต้องการอำนาจมากกว่านั้น คือ เขามี nPow สูงกว่าอย่างอื่น เป็นต้น

จากการวิจัยของแมคเคลนแลนค์ ได้บ่งถึงลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) สูงดังนี้

1.1 จะเป็นคนที่มีความปรารถนาแรงกล้า (Strong desire) ที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด หรืออย่างไร ดังนั้นคนประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียว แทนที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ถึงงานนั้นต้องการความร่วมมือจากหลาย ๆ คน เขามีแนวโน้มที่จะเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถมากกว่าความเป็นมิตรหรือพรรคพวกกัน

1.2 คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น เขาจะโชว์ความสามารถให้เห็นอย่างสมเหตุสมผล มีความสุขและสนุกกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ เขาจะไม่กลัวความเหนื่อยหรือคิดว่าตนทำงานมากกว่าผู้อื่นถ้างานนั้นท้าทายความสามารถของเขา

1.3 คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้ใครต่อใครประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำ เขาต้องการทราบ “เขาทำไปได้ดีแค่ไหน” เขาจะกังวลหรืออยากรู้ผลที่จะป้อนกลับมาให้ทราบ ไม่ว่าจะออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือความล้มเหลว

2. The Need for Affiliation (nAff) แมคเคลนแลนค์ ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์นั่นเอง แมคเคลนแลนค์ ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงกว่ามีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและการให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามปรารถนา และบรรทัดฐานของผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเพื่อนที่มีคุณค่าสำหรับเขาแม้จะได้รับความกดดันก็ยอม

2.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง กล่าวคือ คนที่เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่นนั่นเอง

บุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงที่กล่าวถึงนี้จะแสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ ดังนั้นคนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงจึงชอบทำงานกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว และเขาสนใจที่จะได้รับการรายงานในการเป็นผู้ร่วมงานที่ดีด้วยเหตุนี้จึงชี้ให้เห็นได้ว่าคนที่ต้องการความรักความพึงพอใจสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีหรือดีกว่า

ในสถานการณ์ที่เขาได้รับความร่วมมือ หรือได้รับการเห็นชอบ (Chung 1977) : 47-48) หลักของความ ต้องการความรักความพึงพอใจ นี้สามารถดัดแปลงไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กรได้โดยตรง ถ้าผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนในเรื่องสิ่งแวดลอมในการทำงานที่ดี มีผลป้อนกลับในทางบวกของการทำงาน คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงก็จะทำงานได้ดีมีผลงานที่สูงกว่าดีกว่าปกติ และในทางตรงข้าม คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจต่ำก็ควรที่จะให้เขาทำงานในงานที่ดีมีอิสระ เพราะเขาจะชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานร่วมกับคนอื่น

3. The Needs for Power (nPow) แมคเคลนแลนด ได้ศึกษาอย่างกว้างขวางในเรื่อง ความต้องการอำนาจ ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลงานซึ่งเกิดผลต่อพฤติกรรมกรรมการกระทำ ความพอใจสูงสุดจะมาจากการทำงานที่สามารถควบคุม อิทธิพลของสิ่งแวดลอม รวมทั้งบุคคลอื่นด้วย คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะดังนี้คือ

- 3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง
- 3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น
- 3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำผู้ตาม

คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมักจะให้คำแนะนำผู้อื่นมากกว่า จะเสนอความคิดเห็นและการ ประเมินผลบ่อยครั้งกว่า และพยายามที่จะชักนำผู้อื่นให้คล้อยตามความคิดเห็นของเขา เขาจะมุ่ง แสวงหาความเป็นผู้นำในกลุ่ม จึงพออธิบายได้ว่าคนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะเป็นคนที่มีอิทธิพล ในการพูด โดยเป็นคนช่างพูด และบางครั้งก็ชอบในการโต้แย้งด้วย

ในเรื่องความต้องการอำนาจนี้ แมคเคลนแลนด ได้อธิบายถึงลักษณะของการจะมีอำนาจไว้ 2 ประการ คือ ความต้องการอำนาจในรูปแบบของอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลอยากจะได้มันจึงพยายามที่จะให้เป็นคนเด่นคนที่สุด และความต้องการอำนาจในทางสังคม ซึ่งหมายถึงคนที่สนใจในปัญหาของ องค์กรมากกว่า คนที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงมักจะมีพฤติกรรมชอบเป็นผู้ชนะหรือเป็น ลักษณะของหัวหน้าซึ่งบงการลูกน้องของเขา เพื่อให้ได้ผลงาน ที่ดีเลิศ และต้องการให้ลูกน้องเชื่อฟัง คำสั่งหัวหน้าไม่ว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งของส่วนรวมหรือองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความต้องการอำนาจทาง สังคมสูงจะพอใจในความต้องการในการทำงานในกลุ่มที่มีระบบ และมุ่งสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจนครบาลบางเขน ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ของบุคคลในองค์กร และได้ มีผู้สนใจศึกษาและเสนอแนวคิดในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Wiles, Kimball (1955) วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ 8 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในสภาพงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกว่าตัวเองสำคัญ การร่วมกำหนดนโยบาย และการได้รับการยกย่อง

Edwin B. Flipppo (1961 : 369-370) กล่าวว่า ความต้องการของคนในองค์กรธุรกิจทั้งหลาย นั้นมีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สิ่งที่ตั้งใจต่าง ๆ
8. การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

Anderson , L.W. and L.A. Van Dyke (1963 : 19) ได้อธิบายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นก็เช่นเดียวกับกิจการของหมู่คณะอื่น ๆ และได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกในความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. การมีความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครู อาจารย์
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและทางจิต
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. ปัญหาส่วนตัวของครู อาจารย์

Gilmer, B. Von Hall and Other (1996) ศึกษาและพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคคลประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าจ้าง ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะทางสังคมของงานการนิเทศงาน การสื่อสาร ลักษณะการทำงาน และค่าตอบแทน

Brech, E.F.L. (1966) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีพ
3. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรม
5. สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การมีการสื่อความหมาย เพื่อความเข้าใจและความร่วมมืออันดี
7. การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้งานเดิน
9. ความภาคภูมิใจในงาน ผลผลิตและหน่วยงาน
10. การมีโครงการแนะนำที่ดี
11. การปรึกษาหารือร่วมกัน

ณัฐพล ชันชไชย (2517 : 451 – 452) ได้กำหนดปัจจัย หรือเครื่องชี้ระดับขวัญ ไว้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อสื่อสาร
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

11. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. สวัสดิการของหน่วยงาน
20. ความยุติธรรมในหน่วยงาน

รัชนี ขวัญบุญจันทร์ (2523 : 63) ให้ความเห็นว่าการสร้างขวัญในหน่วยงานนั้นควรประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. มีความยุติธรรม
2. มีการยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานดี เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการยอมรับ
3. ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเรียนต่อ
4. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ
5. มีค่าตอบแทนรายเดือนที่เหมาะสม
6. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
7. มีหัวหน้าหน่วยงานที่มีความสามารถ
8. มีนโยบายของหน่วยงานที่แน่นอนและแนวปฏิบัติควบคู่ไป
9. มีเงื่อนไขในการทำงาน มีระเบียบวินัย
10. มีความมั่นคงในการทำงาน

David G. Moore และ Robert K. Bumes (อ้างใน สุขสันต์ มุกดาสนิท, 2528 : 10-11) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการภายในหน่วยงาน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีว่า ประกอบไปด้วย ปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบ
3. การจัดสภาพการทำงาน
4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน
5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 180) กล่าวถึง การตอบแทนว่า เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะมี

ผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำผลงานออกมามีคุณภาพ ส่วนประกอบของค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามแนวคิดใหม่การบริหารค่าจ้างสมัยใหม่จะเขียนได้เป็นสมการดังนี้

การบริหารค่าจ้าง = เงินเดือน+ผลประโยชน์และบริการ+ค่าตอบแทนทางสังคม

เฮอริซเบิร์ก (Herzberg 1959 : 110-117) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งพบปัจจัยที่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ประการ คือ

1.1 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน มี 10 ประการ คือ

- 1) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company policy administration)
- 2) การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervisor)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor)
- 4) สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 5) เงินเดือน (salary)
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates)
- 9) ตำแหน่งหน้าที่ (Status)
- 10) ความมั่นคง (Security)

1.2 ปัจจัยกระตุ้น (Satisfies หรือ Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน มี 6 ประการ

- 1) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2) ความรักในงาน (Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 6) การเจริญเติบโต (Growth)

จากการรวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น พบว่า แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยหรือความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดการทุ่มเทในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้แนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบิร์ก เพียงทฤษฎีเดียวเป็นกรอบแนวความคิด เนื่องจากว่าตามความคิดและทฤษฎีดังกล่าว เฮอรัซเบิร์ก ได้กล่าวไว้ถึงประเด็นปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ ได้แก่

ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration)
- 2) การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervisor)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor)
- 4) สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 5) เงินเดือน (Salary)
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates)
- 9) ตำแหน่งหน้าที่ (Status)
- 10) ความมั่นคง (Security)

ปัจจัยภายใน (Motivator Factors) ได้แก่

- 1) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) การรักในงาน (Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 6) การเจริญเติบโตในงาน (Growth)

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ยึดเอาปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอรัซเบิร์ก ใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยสรุปคือ ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้ยึดเอาทฤษฎีของเฮอรัซเบิร์ก โดยแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ส่วน คือปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังกล่าวข้างต้น

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

Malinosky & Barry (1965) ได้ศึกษาทัศนคติต่องานโดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยสันนิษฐานว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย) มีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานปฏิบัติการผู้ชายผิวขาว ทำงานในแผนกพืชสวนในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 117 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแบบสำรวจทัศนคติต่องาน 40 ข้อ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ 12 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 เงินเดือน องค์ประกอบที่ 2 เทคนิคการบังคับบัญชา องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่ 4 ความก้าวหน้า องค์ประกอบที่ 5 ความสำเร็จของบุคคล องค์ประกอบที่ 6 ความไม่พึงพอใจในบทบาทของงาน องค์ประกอบที่ 7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 ความพยายามในการทำงาน องค์ประกอบที่ 9 ความคับข้องใจในงาน องค์ประกอบที่ 10, 11, 12 ไม่สามารถบอกได้ว่า เป็นองค์ประกอบอะไร การศึกษาของ Malinosky & Barry เป็นบางส่วนเท่านั้นที่ได้สนับสนุนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Bloom & Barry (1967) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยสันนิษฐานว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม คือกลุ่มตัวแปรปัจจัยจูงใจและกลุ่มตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่กำหนดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานปฏิบัติการของชาวนิโอร จำนวน 180 คน ทำงานแผนกพืชสวน ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา ให้ตอบวัดทัศนคติต่องาน 40 ข้อ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบที่ 1 สถานการณ์การทำงาน องค์ประกอบที่ 2 การชื้อนภายนอก องค์ประกอบที่ 3 สิ่งจูงใจจากภายนอก องค์ประกอบที่ 4 เงินเดือน องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้า องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนจากภายนอก องค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบที่ 8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบที่ 9, 10, 11 ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นองค์ประกอบอะไร องค์ประกอบที่ 12 ความคับข้องใจกับเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น Bloom & Barry นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบมาเปรียบเทียบกับข้อมูลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาของ Malinosky & Barry ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการชายชาวผิวขาว จำนวน 117 คน ที่ทำงานในแผนกเดียวกัน ผลจากการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า องค์ประกอบที่ 1,2,3,4,5 และ 6 ในการศึกษาของ Bloom & Barry มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพียงเล็กน้อย กับองค์ประกอบที่ 1,4,7,8 และ 9 ในการศึกษาของ Malinosky & Barry และยังพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีความสำคัญต่อพนักงานปฏิบัติการชวานิโกรมากกว่าชาวผิวขาว

Jackson (1975) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหาร ระดับกลางกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า ที่ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์กที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก ส่วนในปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2530) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับหน้าที่ และปัจจัยตามทฤษฎี

สองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก โดยส่งแบบสอบถามให้ประชากรตัวอย่างคือ สารอาหารและยา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 99 คน ตามแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุ อายุราชการ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจิตใจทั้ง 13 องค์ประกอบ มี 7 องค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพในการทำงาน การควบคุม ดูแล สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาตัวเอง

อารีรัตน์ หิรัญโต (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และอาจารย์จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่น ๆ ของแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นงานนิเทศงานและเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สุเมธ ทิพยชาติ (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขการรับรู้ในบทบาทที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยของจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 255 คน ผลการศึกษาวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ องค์ประกอบแรงจูงใจด้านอาหารได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สำหรับการรับรู้บทบาทอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

สุภาดา คำสุชาติ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปใน ส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวความคิดในการศึกษาโดยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยภายนอก มีดังนี้

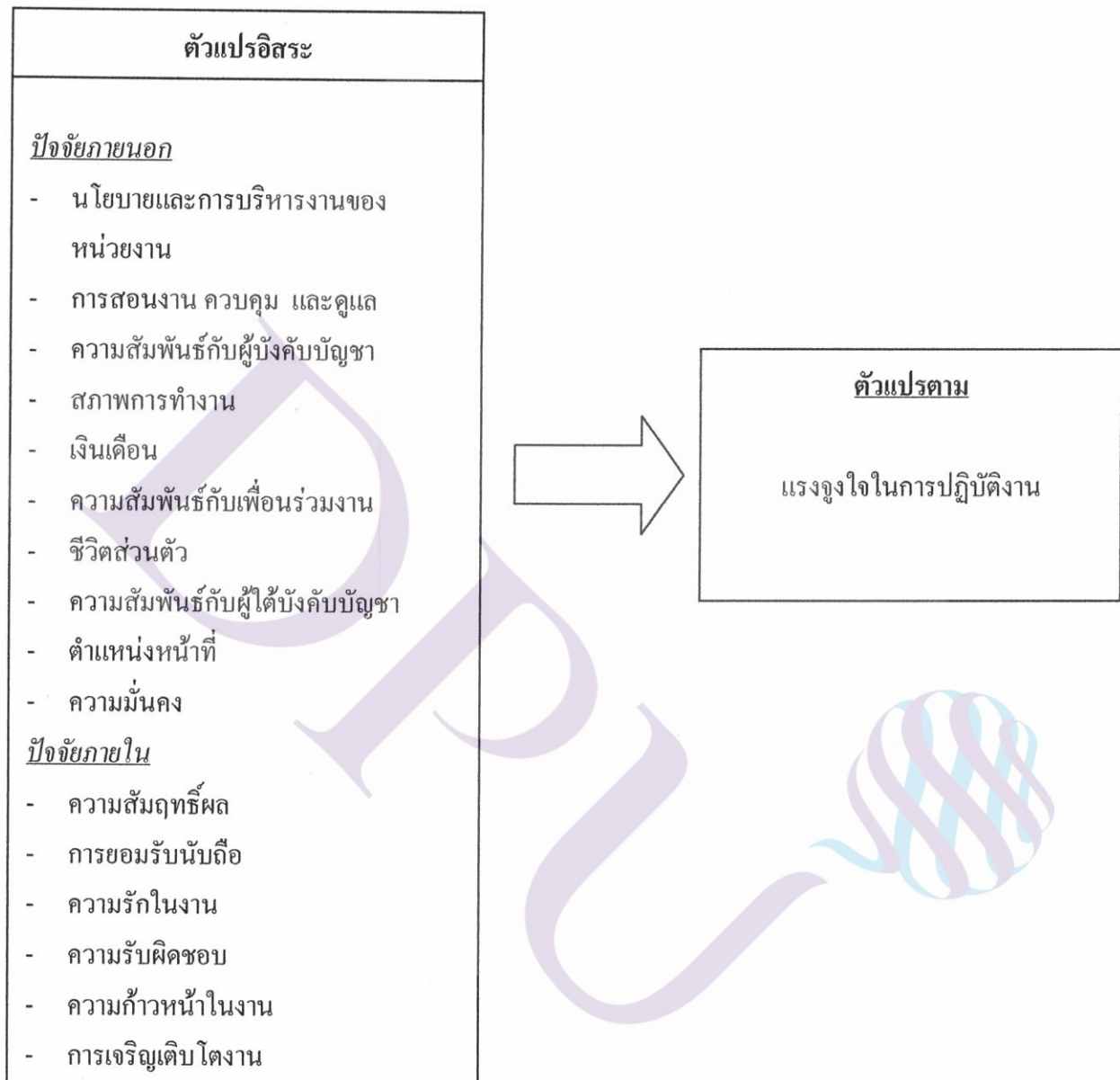
- นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- การสอนงาน ควบคุม และดูแล
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- สภาพการทำงาน
- เงินเดือน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ตำแหน่งหน้าที่
- ความมั่นคง

1.1.2 ปัจจัยภายใน มีดังนี้

- ความสัมฤทธิ์ผล
- การยอมรับนับถือ
- ความรักในงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในงาน
- การเจริญเติบโตในงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

โครงสร้างของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน

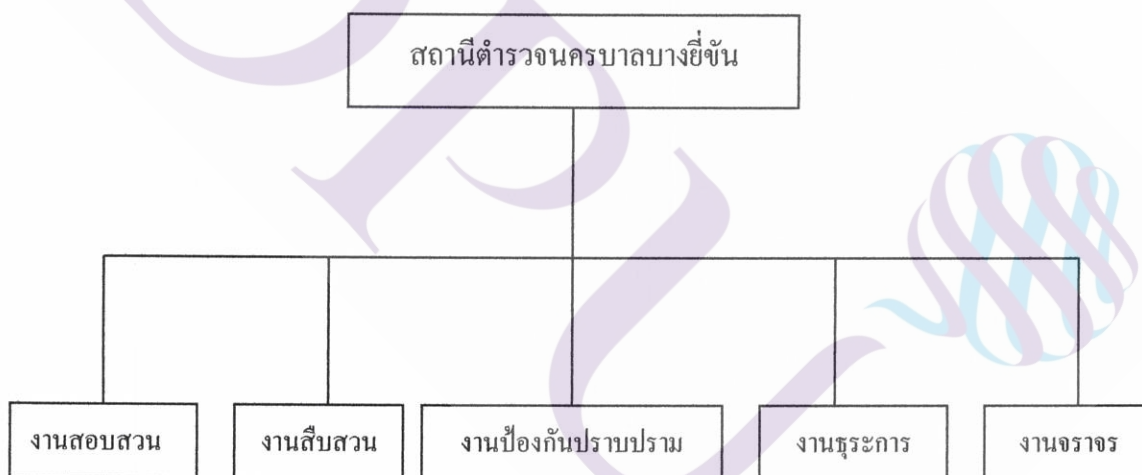
องค์กรตำรวจภายใต้ชื่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน บังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้กฎหมายหรือกติกาสังคมมีความศักดิ์สิทธิ์ ทำให้สังคมเกิดความสงบสุข โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เดิมเรียกว่า กรมตำรวจ โดยจัดตั้งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2458 โดยการรวมกรมตำรวจภูธร กับกรมพลตระเวน ไว้ด้วยกัน ได้มีการแต่งตั้งอธิบดีกรมตำรวจเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีเจ้ากระทรวงเป็นผู้กำกับดูแล มาจนกระทั่งใน ปี พ.ศ.2541 สมัย พล.ต.อ.ประชา พรหมนอก เป็นอธิบดีกรมตำรวจ ได้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรมาขึ้นตรงกับสำนักนายกรัฐมนตรี และตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการจัดองค์การโดยแบ่งการปกครองเป็นกองบัญชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 กองบัญชาการ กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กองบัญชาการศึกษา กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และกองบัญชาการตำรวจนครบาล

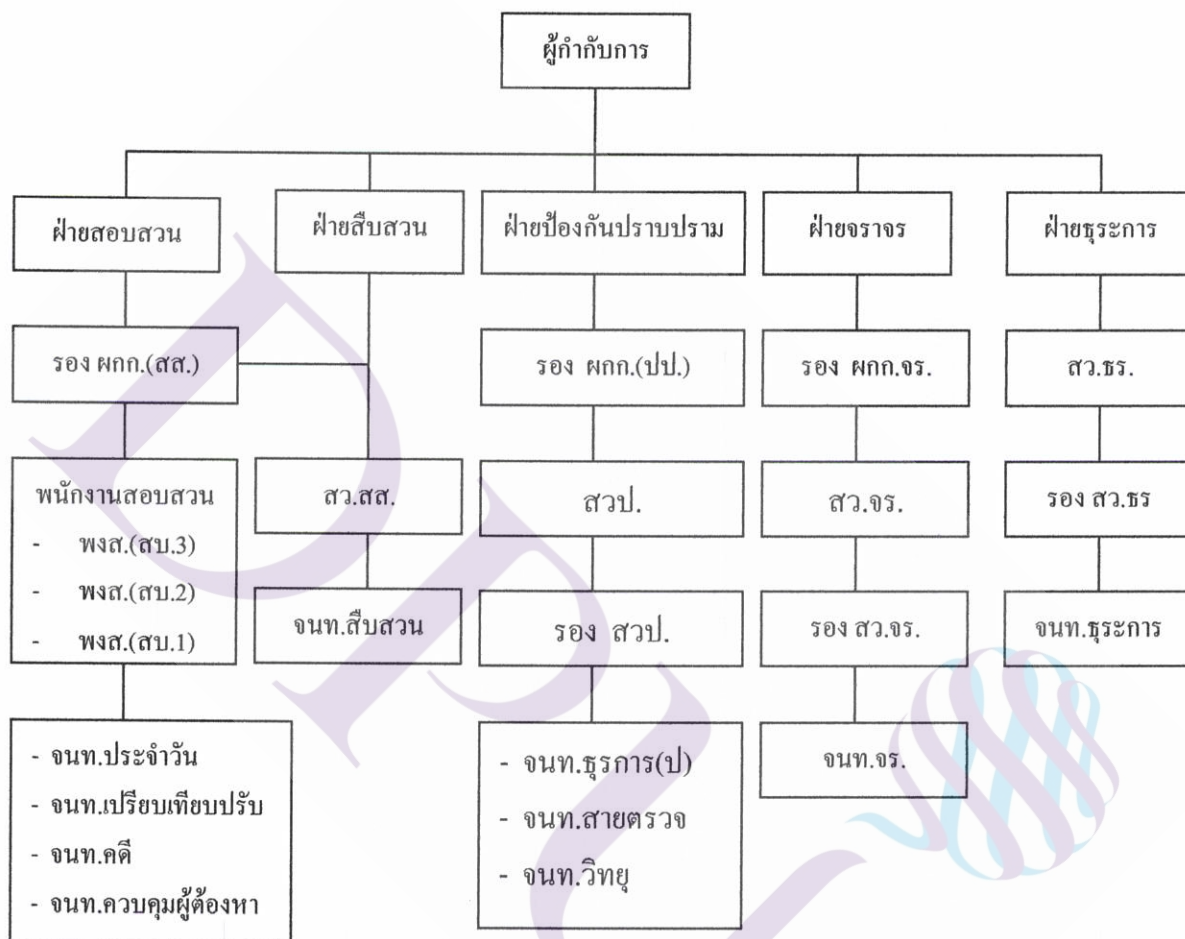
ในระดับของกองบัญชาการ มีการจัดองค์การโดยแบ่งการปกครองเป็นกองบังคับการต่าง ๆ สำหรับกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น แบ่งการปกครองเป็น 9 กองบังคับการ โดยในกองบังคับการต่าง ๆ ได้แบ่งพื้นที่มอบหมาย โดยแบ่งเป็นสถานีตำรวจต่าง ๆ ในการรับผิดชอบดูแลพื้นที่

สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน อยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือผู้กำกับการ โดยที่ผู้ปฏิบัติงาน สัมผัส ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ภารกิจหลักของสถานีตำรวจคือ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ในความผิดตามกฎหมายอาญา การสืบสวน สอบสวน คดีความผิดตามกฎหมายอาญา และติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด และการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่ประชาชนร้องขอ โดยมีการจัดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างการจัดแบ่งสายงานในสถานีตำรวจ



โครงสร้างการจัดแบ่งสายงานและลำดับชั้นการบังคับบัญชา



สถานีตำรวจนครบาลบางเขน มีอัตราตำแหน่งทั้งสิ้น 184 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

- ระดับชั้นสัญญาบัตร 37 นาย
- ระดับชั้นประทวน 147 นาย

ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ปฏิบัติหน้าที่จริงทั้งสิ้น 160 คน แบ่งเป็น

- ชั้นสัญญาบัตร 30 นาย
- ชั้นประทวน 130 นาย

โดยได้มีการจัดองค์กร แบ่งเป็น 5 สายงาน ดังที่ได้แสดงไว้ดังกล่าวข้างต้น โดยแต่ละสายงานมีกำลังพล ภารกิจ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

สายงานสอบสวน

กำลังพลทั้งสิ้น 15 นาย มีหน้าที่หลัก ดังต่อไปนี้

- รับแจ้งความร้องทุกข์จากประชาชน ในความผิดตามกฎหมายอาญา นำคดีขึ้นสู่ศาล โดยดำเนินตามกระบวนการยุติธรรม
- จับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาทั่วไป
- ให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่ประชาชนร้องขอ ตามอำนาจหน้าที่

สายงานสืบสวน

กำลังพลทั้งสิ้น 11 นาย แบ่งเป็น

- ชั้นสัญญาบัตร 3 นาย
- ชั้นประทวน 8 นาย

มีหน้าที่ในการสืบสวน ติดตามจับกุม ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญา

สายงานป้องกันปราบปราม

กำลังพลทั้งสิ้น 57 นาย แบ่งเป็น

- ชั้นสัญญาบัตร 5 นาย
- ชั้นประทวน 52 นาย

มีหน้าที่ดังนี้

- รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน โดยการออกตรวจตราพื้นที่เพื่อป้องกันปราบปราม อาชญากรรม
- จับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาทั่วไป
- ไปที่เกิดเหตุเพื่อระงับเหตุเมื่อได้รับแจ้งเหตุ
- ให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่ประชาชนร้องขอ ตามอำนาจหน้าที่

สายงานจรรยา

กำลังพลทั้งสิ้น 55 นาย แบ่งเป็น

- ชั้นสัญญาบัตร 5 นาย
- ชั้นประทวน 50 นาย

มีหน้าที่ดังนี้

- จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายหมายเกี่ยวข้องกับการจราจร และกฎหมายอาญาทั่วไป
- อำนวยความสะดวกด้านการจราจร
- ให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่ร้องขอ

สายงานธุรการ

กำลังพลทั้งสิ้น 22 นาย แบ่งเป็น

- ชั้นสัญญาบัตร 2 นาย
- ชั้นประทวน 20 นาย

มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดูแลงานด้านเอกสารภายในสถานีตำรวจ
- ประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- ให้การสนับสนุนแก่สายงานอื่นในด้านต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-shot Cast Study) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัย นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของ ตารางและการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับผลการวิจัยดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบ ความแตกต่างของปัจจัยแรงจูงใจ กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร กับระดับชั้นประทวน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ตำแหน่ง สายงาน การศึกษา เงินเดือน สวัสดิการ ระยะเวลารับราชการ โดยนำเสนอข้อมูลเป็น จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 และเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ดังตาราง

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	146	96.1
หญิง	6	3.9
รวม	152	100.0

1.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.9 ดังตาราง

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	21	13.8
31-40 ปี	81	53.3
41-50 ปี	41	27.0
50 ปี ขึ้นไป	9	5.9
รวม	152	100.0

1.3 กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 สมรสแล้ว จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ม่าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ดังตาราง

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	28	18.4
สมรส	119	78.3
ม่าย	2	1.3
หย่าร้าง	3	2.0
รวม	152	100.0

1.4 กลุ่มตัวอย่างปัจจุบันครองยศ พลจัตวา - นายดาบตำรวจ (ระดับชั้นประทวน) จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 ครองยศร้อยตำรวจตรี - พันตำรวจโท (ระดับสัญญาบัตร) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ดังตาราง

ยศ	จำนวน	ร้อยละ
พลจัตวา-นายดาบตำรวจ	126	82.9
ร้อยตำรวจตรี-พันตำรวจโท	26	17.1
รวม	152	100.0

1.5 กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งลูกแถว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ผบ.หมู่ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองสารวัตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 สารวัตร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 รอง ผกก. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ดังตาราง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ลูกแถว	3	2.0
ผบ.หมู่	123	80.9
รองสารวัตร	18	11.8
สารวัตร	5	3.3
รอง ผกก.	3	2.0
รวม	152	100.0

1.6 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 สายงานสืบสวน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 สายงานจราจร จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสายงานธุรการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ดังตาราง

สายงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สอบสวน	18	11.8
สืบสวน	12	7.9
ป้องกันปราบปราม	59	38.8
จราจร	51	33.6
ธุรการ	12	7.9
รวม	152	100.0

1.7 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

การศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	102	67.1
ปริญญาตรี	44	28.9
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.9
รวม	152	100.0

1.8 กลุ่มตัวอย่างมีอัตราเงินเดือน โดยจะแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

15,001 – 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 โดยเงินเดือนเฉลี่ย = 11,653.89 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3,781.66 บาท
ดังตาราง

เงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,001 บาท	54	37.5
10,001 15,000 บาท	69	47.9
15,001-20,000 บาท	16	11.1
มากกว่า20,000 บาท	5	3.5
รวม	144	100.0

เงินเดือนเฉลี่ย = 11,653.89 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3,781.66 บาท

1.9 กลุ่มตัวอย่างที่มีสวัสดิการหรือรายได้พิเศษ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ไม่มีสวัสดิการหรือรายได้พิเศษ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 โดยในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ตอบมีสวัสดิการหรือรายได้พิเศษ ในจำนวนนี้มีผู้ระบุรายได้พิเศษ 85 คน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือน้อยกว่า 1,001 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 1,001 – 2,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 2,001 – 3,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 3,001 – 4,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ มากกว่า 4,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 โดยรายได้เฉลี่ย = 3,464.71 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3,052.74 บาท ดังตาราง

รายได้พิเศษ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มี	92	60.5
ไม่มี	60	39.5
รวม	152	100.0

ในจำนวนผู้ตอบ 92 คน มีผู้ระบุรายได้พิเศษ 85 คน สามารถแสดงรายได้โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

รายได้พิเศษต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1,001 บาท	4	4.7
1,001 – 2,000 บาท	45	52.9
2,001 – 3,000 บาท	11	12.9
3,001 – 4,000 บาท	1	1.2
มากกว่า 4,000 บาท	24	28.2
รวม	85	100.0

รายได้พิเศษต่อเดือนเฉลี่ย = 3,464.71 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3,052.74 บาท

1.10 กลุ่มตัวอย่าง มีอายุราชการ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อายุราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และอายุราชการ มากกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 โดยอายุราชการเฉลี่ย = 15.33 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.73 ปี ดังตาราง

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	55	36.2
11 – 20 ปี	56	36.8
21 – 30 ปี	29	19.1
มากกว่า 30 ปี	12	7.9
รวม	152	100.0

อายุราชการเฉลี่ย = 15.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.73

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

แสดงข้อมูลที่เป็นความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยแรงงูใจด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยภายใน ภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงเป็น จำนวน (คน) ร้อยละ (100.0) และค่าเฉลี่ยคะแนน (X) ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกถึงระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และระดับแรงงูใจของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 เห็นด้วย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ไม่แน่ใจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.97)

2.1.2 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การสอนงานและควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 เห็นด้วย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.91)

2.1.3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 เห็นด้วย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ไม่แน่ใจ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.22)

2.1.4 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 เห็นด้วย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 ไม่แน่ใจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.97)

2.1.5 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ไม่แน่ใจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน

คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.05)

2.1.6 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 เห็นด้วย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ไม่แน่ใจ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.26)

2.1.7 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ชีวิตส่วนตัวที่เป็นปกติสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 เห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ไม่แน่ใจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.20)

2.1.8 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (เฉพาะ ศึกษานิเทศก์ 26 คน) เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 เห็นด้วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.38)

2.1.9 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ตำแหน่ง หน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 เห็นด้วย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.09)

2.1.10 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 เห็นด้วย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ไม่แน่ใจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.05)

ตารางแสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

ปัจจัยภายนอก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}
2.1.1 นโยบายและการบริหาร งานของหน่วยงาน	22 (14.5)	108 (71.1)	18 (11.8)	3 (2.0)	1 (0.7)	152 (100.0)	3.97
2.1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล	14 (9.2)	115 (75.7)	20 (13.2)	2 (1.3)	1 (0.7)	152 (100.0)	3.91
2.1.3 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	55 (36.2)	81 (53.3)	12 (7.9)	2 (1.3)	2 (1.3)	152 (100.0)	4.22
2.1.4 สภาพการทำงาน	24 (15.8)	105 (69.1)	18 (11.8)	4 (2.6)	1 (0.7)	152 (100.0)	3.97
2.1.5 เงินเดือน	49 (32.2)	71 (46.7)	24 (15.8)	6 (3.9)	2 (1.3)	152 (100.0)	4.05
2.1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	55 (36.2)	85 (55.9)	8 (5.3)	4 (2.6)	-	152 (100.0)	4.26
2.1.7 ชีวิตส่วนตัว	40 (26.3)	104 (68.4)	7 (4.6)	1 (0.7)	-	152 (100.0)	4.20
2.1.8 ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	12 (7.9)	13 (8.6)	-	1 (0.7)	-	26 (17.1)	4.38
2.1.9 ตำแหน่งหน้าที่	37 (24.3)	96 (63.2)	15 (9.9)	3 (2.0)	1 (0.7)	152 (100.0)	4.09
2.1.10 ความมั่นคง	33 (21.7)	98 (64.5)	18 (11.8)	2 (1.3)	1 (0.7)	152 (100.0)	4.05
รวม							4.08

2.2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ไม่แน่ใจ

จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.07)

2.2.2 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 เห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ไม่แน่ใจ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.03)

2.2.3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การรักในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 เห็นด้วย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ไม่แน่ใจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.14)

2.2.4 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ไม่แน่ใจ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.09)

2.2.5 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 เห็นด้วย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ไม่แน่ใจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.24)

2.2.6 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การเจริญเติบโตในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 โดยเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามียุทธศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.24)

ตารางแสดง จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน

ปัจจัยภายใน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	\bar{X}
2.2.1 ความสัมฤทธิ์ผล	29 (19.1)	107 (70.4)	13 (8.6)	3 (2.0)	-	152 (100.0)	4.07
2.2.2 การยอมรับนับถือ	29 (19.1)	104 (68.4)	14 (9.2)	5 (3.3)	-	152 (100.0)	4.03
2.2.3 การรักในงาน	41 (27.0)	96 (63.2)	11 (7.2)	4 (2.6)	-	152 (100.0)	4.14
2.2.4 ความรับผิดชอบ	38 (25.0)	92 (60.5)	19 (12.5)	3 (2.0)	-	152 (100.0)	4.09
2.2.5 ความก้าวหน้าในงาน	53 (34.9)	85 (55.9)	11 (7.2)	3 (2.0)	-	152 (100.0)	4.24
2.2.6 การเจริญเติบโตในงาน	52 (34.2)	89 (58.6)	7 (4.6)	4 (2.6)	-	152 (100.0)	4.24
		รวม					4.13

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ระดับสัญญาบัตร และระดับประทวน

ในการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยคะแนน ระดับความเห็น ต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ
ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร กับระดับชั้นประทวน โดยแสดงผลดังนี้

3.1 ปัจจัยภายนอก

3.1.1 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่
เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 โดยค่าความแตกต่าง
เท่ากับ 0.100 (Sig = 0.100)

3.1.2 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การสอนงาน ควบคุม และดูแล ผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.648 (Sig = 0.648)

3.1.3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.700 (Sig = 0.700)

3.1.4 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 ชั้นสัญญาบัตร เท่ากับ 4.19 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.058 (Sig = 0.058)

3.1.5 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.490 (Sig = 0.490)

3.1.6 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.596 (Sig = 0.596)

3.1.7 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ชีวิตส่วนตัวที่เป็นปกติสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 ชั้นสัญญาบัตร เท่ากับ 4.35 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.144 (Sig = 0.144)

3.1.8 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ

3.1.9 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ตำแหน่งหน้าที่ การงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.000 (Sig = 0.000)

3.1.10 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความมั่นคง และยั่งยืน ของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.399 (Sig = 0.399)

3.2 ปัจจัยภายใน

3.2.1 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความสัมฤทธิ์ผล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.002 (Sig = 0.002)

3.2.2 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.000 (Sig = 0.000)

3.2.3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การชอบและพอใจในงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.006 (Sig = 0.006)

3.2.4 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ชั้นสัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.012 (Sig = 0.012)

3.2.5 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ชั้นสัญญาบัตร เท่ากับ 4.50 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.027 (Sig = 0.027)

3.2.6 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้าน การเจริญเติบโตในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นชั้นประทวน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ชั้นสัญญาบัตร เท่ากับ 4.54 โดยค่าความแตกต่าง เท่ากับ 0.012 (Sig = 0.012)

ตารางแสดง เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยแรงจูงใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสัญญาบัตร และระดับประทวน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัย		t-value	df.	Sig.
	ประทวน (126)	สัญญาบัตร (26)			
1. ปัจจัยภายนอก					
1.1 นโยบายและการบริหารงาน	3.93	4.15	-1.657	150	0.100
1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล	3.90	3.96	-0.457	150	0.648
1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.21	4.27	-0.386	150	0.700
1.4 สภาพการทำงาน	3.92	4.19	-1.912	150	0.058
1.5 เงินเดือน	4.02	4.15	-0.692	150	0.490
1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	4.19	0.531	150	0.596
1.7 ชีวิตส่วนตัว	4.17	4.35	-1.470	150	0.144
1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	-	4.38	-	-	-
1.9 ตำแหน่งหน้าที่	3.97	4.65	-4.960	150	0.000*
1.10 ความมั่นคง	4.03	4.15	-0.847	150	0.399
ภาพรวม	4.05	4.25	-2.126	150	0.035
2. ปัจจัยภายใน					
2.1 ความสัมฤทธิ์ผล	4.00	4.38	-3.088	150	0.002*
2.2 การยอมรับนับถือ	3.93	4.54	-4.684	150	0.000*
2.3 การรักในงาน	4.08	4.46	-2.767	150	0.006*
2.4 ความรับผิดชอบ	4.02	4.38	-2.543	150	0.012*
2.5 ความก้าวหน้าในงาน	4.18	4.50	-2.234	150	0.027*
2.6 การเจริญเติบโตในงาน	4.18	4.54	-2.544	150	0.012*
ภาพรวม	4.07	4.47	-3.868	150	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน กับระดับชั้นสัญญาบัตร ซึ่งได้แสดงผล ดังตารางดังกล่าวข้างต้น อธิบายได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยภายนอก ไม่พบความแตกต่างใน 8 ปัจจัย มีเพียงปัจจัยเดียวคือปัจจัยในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ การงาน ที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของ

สังคม และมีศักระยะ ซึ่งพบความเห็นแตกต่าง โดยชั้นประทวนมี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 ชั้นสัญญาบัตรมีความเห็น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.65 ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นที่สูงกว่า กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าชั้นประทวน

ในส่วนปัจจัยภายในนั้น ปัจจัยทั้ง 6 ประการ มีความแตกต่างกันในทุกปัจจัยระหว่างชั้นสัญญาบัตร กับชั้นประทวน โดยทุกปัจจัย เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กล่าวคือ ปัจจัยภายในจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig น้อยกว่า และเท่ากับ 0.05)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของแบบสอบถามคอนทัก ผู้วิจัยได้ใช้คำถามปลายเปิด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในส่วนของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 152 ชุด ในจำนวนนี้มีผู้ที่ตอบแสดงความคิดเห็น เสนอแนะในส่วนที่ 4 จำนวน 25 ชุด โดยในส่วนของรายละเอียดข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่าง ๆ นั้นผู้วิจัยจะได้เสนอในบทต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ได้ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ต่อระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

5.1.1.1 ปัจจัยภายนอก

- 1) ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงานของสถานีตำรวจ เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 2) ปัจจัยด้าน การสอนงาน ควบคุม และดูแลของผู้บังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 3) ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 4) ปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานีตำรวจ เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 5) ปัจจัยด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 6) ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสถานีตำรวจ เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 7) ปัจจัยด้าน ชีวิตส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน
- 8) ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

9) ปัจจัยด้าน ตำแหน่งหน้าที่ การงาน เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

10) ปัจจัยด้าน ความมั่นคง และยั่งยืน เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

5.1.1.2 ปัจจัยภายใน

1) ปัจจัยด้าน ความสัมฤทธิ์ผล เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

2) ปัจจัยด้าน การยอมรับนับถือ เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

3) ปัจจัยด้าน ความรักในงาน เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

4) ปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

5) ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในงาน เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

6) ปัจจัยด้าน การเจริญเติบโตในงาน เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

5.1.2 เปรียบเทียบระดับความเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ได้ผลดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยภายนอก ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสนองตอบ และดูแลของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานีตำรวจ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน **ไม่แตกต่างกัน** มีเพียงปัจจัยด้าน ตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

5.1.2.2 ปัจจัยภายใน ในส่วนของปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ความก้าวหน้าในงาน ด้านการเจริญเติบโตในงาน โดยในทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

อาจกล่าวโดยสรุป ได้ว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ทุกปัจจัย เป็นแรงจูงใจในระดับสูงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยปัจจัยในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ การงาน และปัจจัยภายในทุกปัจจัย จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร สูงกว่า ชั้นประทวน

5.2 ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

- 5.2.1 ควรมีการปรับค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดหาที่พักอาศัย ให้เพียงพอ
- 5.2.2 ควรมีการสนับสนุน จัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- 5.2.3 ควรมีการปรับปรุงระบบการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เป็นระบบและยุติธรรมมากขึ้น
- 5.2.4 ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 5.3.1 ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยเฉพาะในปัจจัยด้านการเมืองและการบริหารงาน
- 5.3.2 ควรมีการศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น อาจศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับกองบังคับการ หรือในระดับกองบัญชาการ เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและในเชิงบริหาร

- 5.4.1 ในเชิงนโยบาย กำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่ยุติธรรม โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ
- 5.4.2 ในเชิงบริหาร
 - 5.4.2.1 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในสถานี

ตำรวจ ตลอดจนเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานีตำรวจ เช่น มีการจัดการแข่งขันกีฬา

5.4.2.2 ควรมีการจัดระบบการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ทั้งในรูปของตัวเงิน และการประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.4.2.3 ปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

5.4.2.4 ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรองทิพย์ พรหมรักษ์. (2539). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฐพล ชันชไชย. (2517). การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. (ตุลาคม)
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพรัช พงษ์เจริญ. (2540). ตำรวจไทยในอนาคต. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- รัชนี้ ขวัญบุญจันทร์. (2523). การนิเทศทางพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2535. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- สุขสันต์ มุกดาสนิท. (2528). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

สุเมธ ทิพย์ชาติ. (2533). การปฏิบัติงานและการรับรู้ในบทบาทการให้บริการสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาการศึกษ

อารีรัตน์ หิรัญโต. (2522). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อารียา เพชรรัตน์. (2524). ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลประจำจังหวัดภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล สตูล ยะลา นราธิวาสและปัตตานี. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส์โตส์.

เอ็ด สารภูมิ. (2529). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รัชดา 84 แนนเนจเม้น

ภาษาอังกฤษ

Anderson ,L.W. and L.A. Van Dyke. (1975) . **Secondary School Administration**. Boston : Houghton Mifflin.

Baron , R.A., & Greenberg J. (1986) . **Behavior in organization**. Boston : Allyn and Bacon , inc.,

Beach, D.S., (1980). **The Management of People at Work**. New York L Macmillan Publishes.

- Bergeth, R.L. (1971). " An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota ". **Dissertation Abstracts International**, 31 (June 1971) : 6293 – A.
- Best, J.W. (1977). **Research in Education**. (3 rd ed.) Engle Wood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Beyer , W.H. (1968). **Abride from Handbook of tables for probability and statistics**. (2 nd ed.) Cleveland : the chemical Rubber Company.
- Bloom, R., & Barry J.R. (1967). **Determinants of Work Attitudes Among Negroes**. Journal of Applied Psychology.
- Brench, E.F.L. (1951). **The Principles and Practice of Management**. London : Longma, Green and Co., Ltd.
- Cherrington, D.J., (1989). **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon , inc.,
- Cribbin, J.J. (1981). **Leadership : Strategies for Organizational Effectiveness**. New York : Advision of American Management Associations.
- Dorland 's Illustreted. (1974). **Medical Dictionary**. (25 th ed.) Philadelphia : W.B. Saunders Company.
- Flippo, Edwin.B. (1961). **Principles of Personnel Administration**. New York : McGraw – Hill Book Co.
- Flippo, Edwin.B. (1961). **Principles of Personnel Management**. Tokyo :Tosho Printing Co. , Ltd.
- Flippo, E.B. (1966). **Principle of Personnel Management**. Tokyo, Japan : Kogakusha Co., Ltd.,

Gilmer, B. Von Haller and Other. (1966). **Industrial Psychology**. New York : McGraw – Hill Book Co.

Golden, R.M., (1970). **The Encyclopedia of Human Behavior** . (Vol 2.) New York : Doubleday & Company , Inc .,

Hall, C.S., & Lindzey. (1970). **Theories of Personality**. (2 nd ed.) New York : John Wiley & Sons, Inc.,

Herzberg,F. (1959). **Herzberg's Dual Factor Theory**. New York : Macmillan.

Herberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). **The motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, Inc.,

Jackson, D.R. (1975). **A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factor of Herzberg s Motivation Hygiene Theory**. Dissertation Abstracts International

Maslow, H. Abraham.(1987). **General Theory of Motivation**. New York : Macmillan.

McClelland, David, C. (1966). **Achievement Theory**. New York : Macmillan.

Wiles, Kimball. (1955). **Supervision for Better School**. New York : Prentice-Hall.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำรวจ

1.1 เพศ

- () ชาย
- () หญิง

1.2 ปัจจุบันท่านอายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () 31 – 40 ปี
- () 41 – 50 ปี
- () 51 ปี ขึ้นไป

1.3 สถานภาพ

- () โสด
- () สมรสแล้ว
- () หม้าย
- () หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

1.4 ปัจจุบันครองยศ

- () พลฯ ดำรง - นายดาบดำรง
- () ร้อยตำรวจตรี - พันตำรวจโท

1.5 ตำแหน่งในปัจจุบัน

- () ลูกแถว
- () ผบ.หมู่
- () รองสารวัตร
- () สารวัตร
- () รอง ผกก.

1.6 ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน

- สอบสวน
- สืบสวน
- ป้องกันปราบปราม
- จราจร
- ชุรการ

1.7 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.8 อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบัน.....บาท

1.9 สวัสดิการหรือรายได้พิเศษ

- มี โดยเฉลี่ยเดือนละ.....บาท
- ไม่มี

1.10 รับราชการมาแล้ว.....ปี



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
(ให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน)

2.1 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.1.1 ท่านเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานของ สถานีตำรวจ เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.1.2 ท่านเห็นว่า การที่สถานีตำรวจมีการสอนงาน ควบคุม และดูแลของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.1.3 ท่านเห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญใน การจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย					
2.1.4 ท่านเห็นว่า สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมใน สถานีตำรวจ เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.1.5 ท่านเห็นว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับ เป็นปัจจัย สำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความ ทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.1.6 ท่านเห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญใน การจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย					

ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.1.7 ท่านเห็นว่า การมีชีวิตส่วนตัวที่เป็นปกติสุข จากการทำงานในสถานีดำรง เป็นปัจจัยสำคัญใน การจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย					
2.1.8 ท่านเห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญใน การจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย(ตอบเฉพาะชั้นสัญญาบัตร)					
2.1.9 ท่านเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ การงาน เป็น ปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วย ความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.1.10 ท่านเห็นว่า ความรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					

2.3 ปัจจัยภายใน

ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.2.1 ท่านเห็นว่า การปฏิบัติงานที่ได้ผลและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2.2 ท่านเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยกันในสถานีดำรง เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2.3 ท่านเห็นว่า ความรู้สึกชอบและพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2.4 ท่านเห็นว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ดี เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2.5 ท่านเห็นว่า การได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น และมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2.6 ท่านเห็นว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในทักษะความชำนาญงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อผู้วิจัย** : ร้อยตำรวจเอก วิโรจน์ ลังเคช
- วัน เดือน ปี เกิด** : เกิดวันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2518 ปัจจุบันอายุ 29 ปี
- ที่อยู่** : 45/2 ถนนระนอง 1 แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ ฯ
- ประวัติการศึกษา** : สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 36
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจาก โรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 52
- ประวัติการทำงาน** : รับราชการในตำแหน่งรองสารวัตรป้องกันปราบปราม
สถานีตำรวจภูธร อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร (พ.ศ. 2542 - 2545)
รับราชการในตำแหน่งรองสารวัตรป้องกันปราบปราม
สถานีตำรวจนครบาลบางเขน (พ.ศ. 2545 - ปัจจุบัน)