



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จังหวัดมุกดาหาร
Motivation in the Performance of Police Officers, Border Patrol Police 234
Mukdahan Sub-district, MuangMukdahan District, Mukdahan Province

นราทร กลางประพันธ์*
ยุภาพร ยุภาศ ภัคดี โพธิ์สิงห์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหารจำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ๓) เพื่อกำหนดแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน ๑๘๘ คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ๐.๘๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

๑. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหารจำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการและฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ พบว่า ที่มีวุฒิ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** อาจารย์ที่ปรึกษา



การศึกษาแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจที่ อายุ อายุราชการ และ สังกัดฝ่ายปฏิบัติการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ แตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหารผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจ และสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นใจและเข้าใจในสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจให้ ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพตำรวจโดย อบรม สัมมนา และพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจไม่ควรก้าวก่างานในหน้าที่ของคน อื่น ควรรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองให้เต็มที่และประสบผลสำเร็จ มีการสื่อสารที่ ชัดเจนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความชัดเจนถูกต้อง การพิจารณา บำเหน็จประจำปีควรพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานยึดระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควร กระจายทุกคนและให้ความเป็นธรรมไม่เอาแต่พวกพ้องเป็นหลัก และควรจัดให้มีการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพทั้งเกิดความสามัคคีใน กลุ่มข้าราชการตำรวจ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ตำรวจตระเวนชายแดน

Abstract

The purposes of this study were 1) To investigate motivation levels of the performance of police officers, border patrol police 234, Mukdahan Province. 2) To compare motivation of the performance of police officers, border patrol police 234, Mukdahan Province classified from status, bureaucratic age, and operational team under border patrol police 234. 3) To establish guidelines in motivation development in performance's police officers, border patrol police 234 Samples were 189 border patrol police officers 234. The sample size was fixed by using the calculation formula of Taro Yamane. Questionnaires with rating scale at 5 which showed the reliability at 0.99 were used as a tool to collect data. Statistics employed for analysis of data included frequency, percentage, Mean, standard deviation, t-test (Independent sample), and one- way ANOVA : F-test at the significant level of .05.



The finding revealed that:

1. The level of motivation in the performance of border patrol police 234, Mukdahan Province in general at high level.

2. The results of comparing motivation of the performance of border patrol police 234, Muang District, Mukdahan Province which were distinguished by educational background, age, bureaucratic age, and operational team under border patrol police 234 revealed that the motivational level of police who had different educational background was not different. The motivational level of the police who had different age, bureaucratic age, and operational team under border patrol police 234 was different at the statistic level of .05.

3. Recommendations about motivation in the performance of border patrol police 234, supervisors should encourage and support the work in every aspect in order to reach the achievement. The supervisors should accept and respect in the ability of inferior police. They should be sympathetic and understand about work condition of the subordinates sincerely. Furthermore, the supervisors should be friendly and allocate the budget adequately to develop the potential of the police. The police should not interfere with the duties of others. But they should be responsible for their own functions fully in order to meet achievement. Besides, they might have to clearly communicate between supervisors and subordinates. Considering salary distribution should be fair to everyone and not just partisan basis. Finally, they should work as a team to get the job well done on time and efficiently, along with establishing the unity among police officers.

Keywords; Motivation in the Performance, Border Patrol Police

๑. บทนำ

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๖ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดนหากไม่มีเหตุการณ์รุกรานหรือแทรกซึมปฏิบัติการของฝ่ายตรงข้ามก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสามารถดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมได้ด้วยดังนั้นตำรวจตระเวนชายแดนจึงเป็นหน่วย



ที่จัดตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะ ๓ ประการคือ ๑) สามารถทำการรบได้อย่างทหารโดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยกำลังขนาดเล็ก ๒) สามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจโดยเฉพาะการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และ๓) สามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนโดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนที่ห่างไกลการคมนาคมและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง^๑ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร มีพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง รวมความยาว ๕๖ กิโลเมตร ต้องปฏิบัติหน้าที่และภารกิจคือ ๑) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะและถวายความปลอดภัยด้านอัคคีภัยในเขตพระราชฐาน และที่ประทับอย่างมีประสิทธิภาพและสมพระเกียรติ ๒) ฝ้าตรวจชายแดน รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง ๓) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ ๔) สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจของหน่วย และ๖) พัฒนาหน่วยระบบบริหารจัดการที่ดี นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ คือฝ้าตรวจชายแดนเพื่อควบคุมภูมิประเทศสำคัญ ปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเงื่อนไขชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ แจ้งเตือน สกัดกั้น ยับยั้งและผลักดันการรุกล้ำอธิปไตยของกำลังฝ่ายตรงข้าม จัดกำลังพลลาดตระเวนและฝ้าตรวจในพื้นที่แนวชายแดน ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด เพื่อควบคุมปมคมนาคมและเส้นทางสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบและส่งกำลังพลสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้^๒

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยิ่งขึ้นอยู่กับการประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ^๓ การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความสนใจในการ

^๑ คำสั่งยุทธการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔, ๒๕๕๔ : ๙

^๒ คำสั่งยุทธการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔, ๒๕๕๔ : ๑๑-๑๓

^๓ สุภิญญา กาลสังข์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๓.



ปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน และในการทำงานนั้นหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จักนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม^๕ หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จักเกิดแก่องค์กรนั้นๆ และก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณขององค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งมักแสดงออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น ขาดงาน การย้าย และการออกจากงาน^๖ แต่การทำให้บุคลากรในองค์การมีความตั้งใจ และพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายด้านด้วยกันดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ทำงานเองด้วย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำงาน เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญก็คือ การจูงใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องชักจูงให้ผู้ทำงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานให้เกิดการทุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ในที่สุด และยังนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อให้ได้รู้ว่าควรปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงสิ่งใดอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อเป็นผลต่อเนื่องไปยังความสำเร็จตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์การ และนอกจากนั้น การศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรว่า สาเหตุมาจาก

^๕ นกต พันธ์อารีย์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของกองกำกับการ ๒ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), ๒๕๕๔.

^๖ สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๐.

^๗ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : เดอะบุคส์, ๒๕๒๒), หน้า ๒๔.



ความขาดแคลนปัจจัยทรัพยากรในด้านใด หรือมาจากการไม่ได้รับตอบสนองตามความต้องการในสิ่งไหน หรือมาจากความไม่สมดุลในด้านการบริหารจัดการขององค์การ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคลากรเองที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่การ ศึกษาปัญหาและทำความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน และหาแนวทางแก้ไขการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์ขององค์การ อันจักเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นข้อเสนอเทศสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและบุคลากรเพื่อการพัฒนาที่เข้มแข็งยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

๒. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔

๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จำนวน ๓๕๗ คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ จำนวน ๑๘๘ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามการดำเนินงานตามภารกิจหลักของตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จังหวัดมุกดาหาร แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ ตามวิธีของ Likert และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แบบปลายเปิด (Open ended)



การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ วุฒิ การศึกษาและอายุราชการ โดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

๔. สรุปผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จำแนกตามอายุราชการและฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. ๒๓๔ แตกต่างกัน ดังนี้

๒.๑ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒.๓ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕



๒.๔ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. ๒๓๔ แตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

๓. ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนร้อย ตชด. ๒๓๔ จังหวัดมุกดาหาร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมาคือควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และลำดับสุดท้ายควรมีการจัดสรรกำลังพลเพิ่มเติมในกองร้อย

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้

๓. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

๔. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรทำงานให้ตรงกับหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และควรทำงานในหน้าที่หลักให้เต็มที่ ไม่ควรไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนจะเป็นลักษณะการก้าวก่ายงานหน้าที่อื่น รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้

๕. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีการสอบถามและประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่องนั้นๆ เพื่อข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้อง เพราะการถามผ่านบุคคลที่ไม่ตรงกับเรื่องงานหรือปัญหาจะ ได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงบิดเบือนความจริงได้รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง

๖. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คืออยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา



๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

๑. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับตนเองกับลูกน้องให้มากกว่านี้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมกับ ทชด. ทุกคนในกองร้อย

๒. ควรจัดหาเงินหรือรางวัลพิเศษอื่น เพื่อจ่ายเงินเพิ่มเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการให้ตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๓. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ หรือเข้าศึกษาต่อพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างทั่วถึงทุกคน

๔. ตำรวจที่เรียนสูง เช่น ปริญญาโทผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้โอกาส เขา ได้ใช้ศักยภาพของความรู้ในการพัฒนางานและจัดหาตำแหน่งหัวหน้างานให้เพื่อให้เกิด กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ข้าราชการตำรวจจัดทำกิจกรรมร่วมกัน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการ ทชด. เกิดความรักความสามัคคี มีการทำงานกันเป็นทีม เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกายแข่งขันกีฬาภายใน การร่วมพัฒนาตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี เช่น ร่วมจัดกิจกรรม ๕ ส. ภายใน และมีการรับประทานอาหารร่วมกัน

๖. ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๗. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

๘. มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๒. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

๑. ควรศึกษาเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนใน ร้อย ทชด. ๒๓๔ ให้ความสำคัญธรรม กับทุกคนในร้อย ทชด. ไม่ให้กระจุกการให้ขั้นแต่เพียงกลุ่มๆเดียวและผู้บังคับบัญชาควรให้ ความเป็นกันเองกับลูกน้องให้มากกว่านี้ และรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่าย เนื่องจากผลการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ

๒. ควรศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาการมอบหมายงานงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากผลการศึกษาข้าราชการตำรวจ ทชด. ร้อย ๒๓๔ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง เพราะการมอบหมายงานในหน้าที่ไม่เป็นไปตามความสามารถที่แท้จริงแต่ใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการมอบงานในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ และในด้านกาได้รับการยอมรับ นับถือจึงอยู่ในระดับปานกลางไปด้วย



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือ :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร : เดอะบุคส์, ๒๕๒๒.

๒) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

นภดล พันธุ์อารีย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของกองกำกับการ ๒ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๔.

สุภิญญา กาลสังข์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๔๐.