

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร

สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

WORK MOTIVATION OF THE TRAFFIC POLICE OFFICERS OF
MUEANG SAKON NAKHON POLICE STATION

13

ร้อยตำรวจเอกภูวนาถ เครือตาแก้ว*

ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล**

ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Scheffe's method

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งานเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate motivation to work of traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon Police Station. The population and sample were 56 traffic police officers in Mueang Sakon Nakhon Police Station who were in service in 2015. All personnel were used as an analytical unit, so the random sampling was not employed. The instrument used for collecting data was a questionnaire and statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test which was followed by Scheffe's method for pairwise comparison.

The findings were as follows:

1. Motivation to work of traffic police officers as a whole was at high level. Considering it by aspect, the one that gained the highest mean score was the work itself which possessed a high level of motivation. The next lower ranking aspect was relations with co-workers which possessed a high level too. The aspect that gained the lowest mean score was income and welfare which possessed a moderate level of motivation.

2. As a comparison of motivation to work of traffic police officers was made as classified by personal background, it can be concluded as follows:

2.1 As classified by sex, salary, and work experience, it was found that motivation to work as a whole and each aspect was not different.

2.2 As classified by educational attainment, it was found that their motivation to work as a whole was not different. Considering it by aspect, the aspect of governing/commanding was significantly different at the .05 level.

2.3 As classified by rank/class, it was found that their motivation to work as a whole was not different. Considering it by aspect, that of acceptance and respect was significantly different at the .05 level.

2.4 As classified by age, it was found that their motivation to work as a whole was not different. Considering it by aspect, 3 aspects were significantly different at the .05 level, namely 1) governing/commanding, 2) achieving success, and 3) advancement.

3. Motivation to work of traffic police officers of which its level should be brought to investigate a way in promoting and developing it covers 4 aspects, namely 1) governing/commanding, 2) working conditions, 3) income and welfare, and 4) advancement.

บทนำ

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภทหรือเรียกว่า 4 M'S ได้แก่ คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลทั้งหมดที่กิจการมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ เงินทุน (Money or Capital) คือ เงินทุนที่จะใช้ในการดำเนินกิจการ วัสดุอุปกรณ์ (Material) คือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

ที่จำเป็น เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ วัสดุใช้สอยต่างๆ รวมทั้งอาคารและที่ดิน และการจัดการ (Management) คือ วิธีการหรือกระบวนการนำเอาปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าสำคัญที่สุดเนื่องจากว่า คนเป็นตัวการหรือผู้กระทำการ ถ้าคนไม่กระทำการเสียแล้ว เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ ผู้ปฏิบัติการเป็นคนไม่มีความรู้ ขาดกำลังกายกำลังสติปัญญา งานหรือกิจกรรมนั้นก็ล้มเหลว สรุปได้ว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่นักวิชาการให้ความสนใจเสมอไม่ว่ายุคใดสมัยใด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง (สุนันทา เลาวหนันท์. 2556 : 6)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นและใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ ให้บรรลุผลตามที่วางไว้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ ยังระบุว่า หากผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้น ในการทำงานใดๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้ว ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในงาน

ตำรวจอยู่ในฐานะเป็น “กลไกของรัฐ” ในด้านการเป็นกลไกปราบปราม อาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่าอำนาจรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่ง และกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่งอำนาจรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่นๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐก็คือนโยบายและการกระทำต่างๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับเพื่อนโยบายไปปฏิบัติกลไกนี้ก็คือ ระบบราชการ ซึ่งจะทำให้หน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา ศึกษา กฎหมาย การเมือง เป็นต้น (วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. 2551 : 1)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบลไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งได้แบ่งสายการบังคับบัญชาและสายงานการปฏิบัติตามลักษณะและความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 5 สายงาน ได้แก่ งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร และงานธุรการ โดยสายงานจราจร จะมีข้าราชการตำรวจ มาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจร ในฐานะเจ้าพนักงานจราจรตามกฎหมาย มีหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานตำรวจซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจับกุมผู้ฝ่าฝืนกระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา ,พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ,พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ.2522, พ.ร.บ. การขนส่งทางบก พ.ศ.2522 และตำรวจจราจรมีอำนาจจับกุมได้ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานตำรวจตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ถึงกระนั้นตำรวจจราจรก็มีหน้าที่ในฐานะเป็นผู้พิทักษ์และให้บริการแก่ประชาชน เช่น การจัดการและควบคุมอำนวยความสะดวกจราจร สอดส่อง ตรวจตรา แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร การจัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร เช่น รักษาสถานที่เกิดเหตุหรือการจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ หรือปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือจัดส่งคนเจ็บไปโรงพยาบาล แม้กระทั่งการทำคลอดในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

ตำรวจจราจรเป็นอาชีพที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการควบคุม และจัดระเบียบการจราจร รวมทั้งบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ประชาชนผู้ใช้รถและถนน การปฏิบัติหน้าที่แต่ละวันจะเดินทางไปพื้นที่หรือจุดการจราจรที่

รับผิดชอบ โดยยานพาหนะส่วนบุคคล การปฏิบัติหน้าที่จะยืนกลางท้องถนนเพื่อปล่อยรถในแต่ละจุดการจราจรให้เกิดความคล่องตัวใช้เวลาประมาณ 4 – 5 ชั่วโมงต่อวัน หลังจากนั้นจะใช้สัญญาณไฟจราจรควบคุมแทน นอกจากนั้นจะต้องทำหน้าที่ตรวจตราความเรียบร้อยของถนนสายต่างๆ ตรวจจับผู้กระทำความผิดกฎจราจรทั้งบนท้องถนนและไหล่ทาง รวมถึงมีการประจำการเพื่อเฝ้าระวังเหตุการณ์ต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง และต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (ชนิตาภา ปราศราศิริ. 2550 : 1) ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่ที่จะต้องกระทำหลายอย่างพร้อมๆ กัน โดยเป็นหน้าที่ที่ต้องอดทน บางครั้งอาจจะต้องปะทะกับความไม่พอใจของประชาชนที่ไม่เคารพกฎหมาย ต้องเสียสละ และต้องไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ตามจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจและอุดมคติตำรวจ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดกับเหตุการณ์ทุกซักร้อยต่างๆ และตัวประชาชนดังกล่าวมาข้างต้น มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางส่วนได้ประสบอุบัติเหตุและได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นชาวต่างด้าวอยู่เป็นระยะ เช่น เกิดการต่อสู้กับผู้กระทำความผิด เกิดการปะทะกัน เกิดอุบัติเหตุในท้องถนนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมักมีความร้ายแรงต่อสุขภาพและชีวิต ร่างกายหรือปัญหาอัตรากำลังพลไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน หรือปัญหาเรื่องสวัสดิการที่พักอาศัยไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการตำรวจจราจรพบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาสภาพงานที่น่าเบื่อหน่ายเนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน ปัญหาโอกาสเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาภารกิจแทรกซ้อนเข้ามาในภารกิจประจำวันจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ปัญหาสุขภาพทรุดโทรมจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งจากมลพิษในท้องถนนและไม่มีเวลาพักผ่อน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจรไม่เต็มที่ เต็มความสามารถ หรือไม่บรรลุผลเท่าที่ควรและทำให้มีผลต่อทางด้านภาพพจน์ของตำรวจโดยส่วนรวม ทำให้เป็นที่เสื่อมศรัทธาในสายตาของประชาชน (สุเมธ วรรณสวัสดิ์. 2553 : 2) ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้เกิดขึ้นกับสถานีตำรวจต่างๆ รวมถึงสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครเช่นเดียวกัน จากปัญหาดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครต่อไป

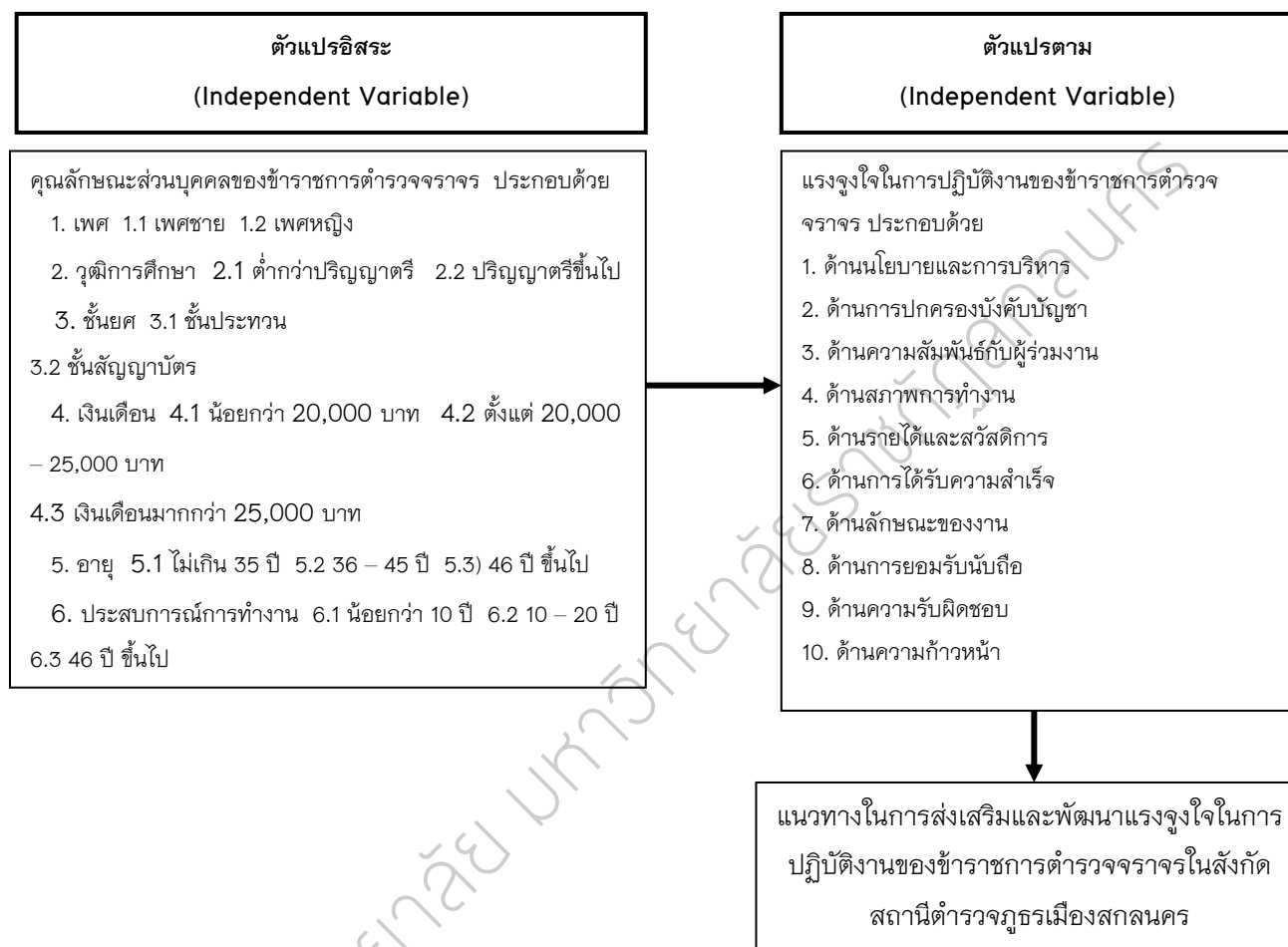
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข พัฒนางานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร อันจะส่งผลให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสกลนคร ตำบลดงเค็งชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน (สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. 2558) ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวความคิดต่าง ๆ รวมทั้งจากผลงานและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เมื่อแบ่งตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศของข้าราชการตำรวจ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็นอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศของข้าราชการตำรวจ เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจจราจรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครในสายงานอื่น หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตไปยังผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แจ้งกำหนดเวลาเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่วางแผนไว้ พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในกลุ่มข้าราชการตำรวจจราจร ตามจำนวนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 56 คน
3. ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน

4. การทดสอบค่า t - test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

5. การทดสอบค่า F - test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้างความมั่นใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานของท่าน

1.4 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.5 ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยอดสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการมีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม ค่าเลี้ยงภัย มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในระดับน้อย

1.6 ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทุกวันนี้ มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.7 ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานท่านอย่างมาก รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน

1.8 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.9 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ในงานที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.10 ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีส่วนให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

2.6 จำแนกตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันวัฒนะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจ บุญสืบ ภิญญโสโมสร (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษารายงานพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของข้าราชการตำรวจจราจร ข้าราชการตำรวจจราจรมีอิสระในหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานต้องมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ และทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และบุคลากรมีความพึงพอใจ

มากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแล ช่วยเหลือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังที่ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือไม่ความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเรื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติมีความสำคัญในการจูงใจพนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไทย บัณฑิต (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจจราจร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความต้องการที่จะให้หน้าที่การงานของตนเองเจริญก้าวหน้าขึ้น จึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อต้องการที่จะแสดงศักยภาพของตนเองให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น

จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจจราจรชั้นประทวน มีความต้องการที่จะให้หน้าที่การงานของตนเองเจริญก้าวหน้าขึ้น มีตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการตำรวจจราจรชั้นสัญญาบัตร ซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน ย่อมที่จะส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และเพื่อต้องการที่จะแสดงศักยภาพของตนเองให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น

จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจจราจร ที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี กำลังอยู่ในวัยที่มีความไฟแรง อยู่ในช่วงที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 4 ด้านนี้ จัดอยู่ใน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล ย่อมจะทำให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ตามทฤษฎีสององค์ประกอบ Herzberg (Two-factor of Motivation) (Herzberg, 1959 : 113-115 อ้างถึงใน วราภรณ์ คำเพชรดี, 2552 : 37-39) ซึ่งปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านนี้ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองดูแล อำนาจความเป็นธรรม ความเป็นกันเองกับสายงานบังคับบัญชา ทุกระดับชั้น มีความเด็ดขาดในการสั่งการ และกระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสได้ อันจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพการทำงาน โดยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เกี่ยวกับงานจราจรให้พร้อมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จราจร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้น่าอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อสภาพกำลังพล ปริมาณงานและสภาพการณ์ของงานในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่า สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยการพิจารณาเพิ่มการเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าตอบแทน หรือเพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และให้รวดเร็วทันความจำเป็นในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

4. ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยการสนับสนุนให้ตำรวจทุกคนได้เข้ารับอบรม การศึกษาต่อ ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละนายเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้เลื่อนยศ หรือหน้าที่ที่สูงขึ้น มีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรเน้นการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร แก่ข้าราชการตำรวจจราจรชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอายุ 46

ปีขึ้นไป เนื่องจากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการตำรวจจราจรชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจจราจรที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสกลนคร ให้ครอบคลุมทุกสายงาน เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสกลนคร อันจะนำผลการวิจัยมาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง รายได้ สวัสดิการที่เหมาะสม สำหรับตำรวจจราจร เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกัน โดยศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตาภา ปราศราศิริ. ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พย.บ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ อสม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- ธงไทย บุ่งทอง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา อำเภอยุทธยาภิรักษ์ จังหวัดมหาสารคาม. รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญลือ ภิบุญโสธร. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก. บทนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2555.
- วันวิเศษ จันวัฒนะ. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ร.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สถานีตำรวจนครบาลเมืองสกลนคร. บรรยายสรุปสถานีตำรวจนครบาลเมืองสกลนคร ปี 2557. สกลนคร : สถานีตำรวจนครบาลเมืองสกลนคร, 2558.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2550.
- สุเมธ วรรณสวัสดิ์. การบริหารงานของสถานีตำรวจนครบาล อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร, 2553.
- สุนันทา เลานันทน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2556.
- Herzberg, Frederick and others. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1959.