



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS THAT AFFECTED MOTIVATION IN JOB FOR PREVENTING
AND SUPPRESSING OF POLICE AT SAMRONGTAI POLICE STATION
IN PHRAPRADAENG DISTRICT, SAMUTPRAKARN PROVINCE

ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



FACTORS THAT AFFECTED MOTIVATION IN JOB FOR PREVENTING
AND SUPPRESSING OF POLICE AT SAMRONGTAI POLICE STATION
IN PHRAPRADAENG DISTRICT, SAMUTPRAKARN PROVINCE

POLICE SENIER SERGEANT MAJOR PANUWAT RADSAMAK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyataya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyataya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง “ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
ลำปางใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระมหาสุทิพย์ อาภากร, ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุกุมลย์ ประสมศักดิ์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สู่ยะพรหม)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สู่ยะพรหม

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

ดาบตำรวจ.....

(ภานุวัฒน์ ราชสมัคร)

ชื่อวิทยานิพนธ์	: ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำปาง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ผู้วิจัย	: ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.) : อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต พธ.บ., ร.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และ ๔) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน ๗ ท่าน โดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา

๒) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๑ S.D = .๓๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางทุกด้านตามลำดับ ด้านปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ ปัจจัยค่าจูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($R=0.000^{**}$)

๔) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน

๕) ผลจากสัมภาษณ์ แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

Thesis Title : Factors That Affect Motivation in Job For Preventing and Suppressing of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province.

Researcher : Police Senior Sergeant Major Panuwat Radsamak

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Surapon Suyaprom. B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: Dr. Yuttana praneet, B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

Date of Gradution : February 5, 2558

ABSTRACT

The objective of this research were ; 1) to study the level of motivation in job preventing and suppressing of police 2) to study the factor that related to motivation in job for prevent and suppress of police at Samrongtai police station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province 3) to study the relationship between 4 Iddhipada and motivation in Job For Prevent and Suppress of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province and 4) to study the problem obstacle and recommendation to make the motivation in Job For Prevent and Suppress of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province.

This research is mixed - method research by quantitative research. The sample of research is 104 policeman at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province. The tool that use to collect the data is questionnaire. Analyzing the data by readymade program. The statistic analyze the level of motivation. The tool are Frequencies, mean, standard deviation. To examine the hypothesis about relationship between 4 Iddhibada and motivation in Job For Prevent and Suppress of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province, analyze by finding pearson's product moment correlation coefficient and the qualitative research is in-depth interview. The number of samples that the researcher interview is 7 policeman by using technique of content analysis.

The results showed that

1. The motivation level in job for preventing and suppressing of police 4 Iddhibada is in maximum level ($\bar{x}=3.95$) by considering the overall and considering the each aspects. Including The proxy, The persistence The chittagong, The scrutiny.

2. The factors that relate to motivation in Job For Prevent and Suppress of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province. The overall level of police performance follow by motivation concept is medium level, ($\bar{x}$ = 3.31 S.D=374). Considering the each aspects revealed that the police performance follow by motivation concept is in medium level repectively. The average of stimulated factor is 3.42 and the arerage of support factor is 3.19

3. The relationship between 4 Iddhibada and in Job for Preventing and Suppressing of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province. Revealed that the overall police performance are positive and high level ($R=1.000^{**}$)

4. The problems and obstacle in the performance of Special Branch Police of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province, including revenue is not enough, intervention in determining the merits and lack of modern equipment in the workplace, should educate, believe in and make the trust to the people.

5. Interview summary : Motivation is important for work, especially administration. If there is motivation such as progress or accomplishment, It will make administration more efficiency and atmosphere in workplace, work assignment suitable for worker, device and equipment management, and workplace management. Because all of that has take part in work performance more better and motivate workers satisfy to their work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสำเร็จลงได้ด้วยดี จากความอนุเคราะห์ของคณาจารย์ที่ปรึกษา
ทุกๆ ท่าน อันประกอบด้วย (๑) ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ประธาน
กรรมการ (๒) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต กรรมการ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ คือ
(๑) พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร,ดร. ประธานกรรมการ (๒) รศ.ดร.สุขุมลย์ ประสมศักดิ์ (๓) ผศ.ดร.
ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย (๑)
อาจารย์ พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์ อาจารย์พิเศษ ภาควิชารัฐศาสตร์ (๒) อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์ (๓) อาจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ หนัมนิ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ภาควิชารัฐศาสตร์ (๔) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตตปณโย,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
(๕) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ
วิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา คุณมารดาผู้ซึ่งเป็นพระของลูกและเป็นผู้มีอุปการะคุณ
ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ ให้แนวคิดการ
วิเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเกี่ยวกับเอกสารแบบฟอร์ม และได้ตรวจรูปแบบเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความ
สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพื่อนๆ นิสิต ropic. ๘ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้และ
ท่านที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้

สุดท้ายขอขอบคุณข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจสำโรงใต้ อำเภอบางบาล จังหวัด
สมุทรปราการที่ได้อำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย
ซึ่งทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์นี้ ขอถวายเป็นเครื่องบูชาแด่
พระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ทุกผู้ทุกนาม รวมทั้งบิดา มารดา
ครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้มีอุปการะคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนทุกศาสตร์ให้กับผู้วิจัย
และผู้มีกุศลจิตทุกท่าน ขอให้ได้รับอานิสงส์นี้เช่นกันเทอญ

ดาบตำรวจภานุวัฒน์ ราชสมัคร

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ญ)
สารบัญแผนภูมิ	(ฐ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฑ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	๑๕
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๑๖
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔	๒๓
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	๓๘
๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๔๘
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๙
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๙
๒.๙ สรุป	๗๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๗๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๓
๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๗๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔	ผลการวิจัย	หน้า
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๐
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๘๒
๔.๓	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick	๘๗
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๙๐
๔.๕	ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๙๖
๔.๖	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๙๘
๔.๗	สรุปผลการสัมภาษณ์จากบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๘
๔.๘	สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๑๑๑
บทที่ ๕	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๑๓
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๑๓
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๒๕
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๒๕
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๒๕
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม		๑๒๗
ภาคผนวก		๑๓๒
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๓๓
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	๑๓๕
ภาคผนวก ค	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)	๑๔๑
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-Out)	๑๔๖
ภาคผนวก ง	ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย	๑๔๘
ภาคผนวก จ	หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๑
ภาคผนวก ฉ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยแบบสัมภาษณ์	๑๕๓
ภาคผนวก ช	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๖๑
ภาคผนวก ฌ	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๑
ภาคผนวก ญ	รูปภาพการสัมภาษณ์	๑๗๔
ประวัติผู้วิจัย		๑๗๙

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๐
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม	๘๒
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๘๓
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ (ความพยายาม)	๘๔
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๘๕
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๘๖
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick โดยภาพรวม	๘๗
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยกระตุ้น	๘๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยค่าจูง	๘๙
๔.๑๐	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	๙๐
๔.๑๑	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ	๙๑
๔.๑๒	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๙๑
๔.๑๓	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ (ความพยายาม)	๙๒
๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๙๒
๔.๑๕	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๙๓
๔.๑๖	ผลสรุปโดยรวมของความสัมพันธะระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๙๔
๔.๑๗	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค่าจูง	๙๖
๔.๑๘	ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ	๙๘
๔.๑๙	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	๙๙
๔.๒๐	ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการ ปฏิบัติงานด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๑๐๐
๔.๒๑	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๑๐๑
๔.๒๒	ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ (ความพยายาม)	๑๐๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๓	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ (ความพยายาม)	๑๐๓
๔.๒๔	ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๑๐๔
๔.๒๕	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๑๐๕
๔.๒๖	ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๑๐๖
๔.๒๗	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๑๐๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แสดงลำดับขั้นตอนความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์	๑๐
๒.๒	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๐
๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๑๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อ ดังต่อไปนี้

สูตรตันตปิฎก

ที.ม. (ไทย) = สูตรตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

ที.มหา. (ไทย) = สูตรตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

อภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก วิภังค์ (ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นการอ้างอิง ซึ่งจะระบุเล่ม/ข้อ/หน้า เช่น อก.จตก. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗ หมายความว่าระบุถึงสูตรตันตปิฎก อกุตตรนิกาย จตกกนิปาต ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๐๖ หน้า ๒๗๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ตกอยู่ในสภาวะเดียวกัน คือต้องดำเนินงานหรือบริหารงานภายใต้แรงกดดันของสภาพแวดล้อมที่มีความผันแปรอยู่ตลอดเวลา สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะหน่วยหลักของรัฐบาลซึ่งมีภาระหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรมแก่สังคม รวมทั้งให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ อีกหลายประการ ก็ตกอยู่ในสภาวะเดียวกัน กล่าวคือในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากต้องอยู่ภายในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งปัจจัยในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ จำนวนงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้วยังต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ซึ่งนับวันมีแนวโน้มที่จะมีความสลับซับซ้อน และมีความขัดแย้งกันมากยิ่งขึ้น รวมถึงความก้าวหน้าทันสมัยในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีต่างๆ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานภายใต้การตรวจสอบจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรอิสระ รวมทั้งสื่อมวลชนแขนงต่างๆ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น อยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาวะการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบคั้นค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของตำรวจ กลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะการใช้ยุทธวิธีตั้งรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการรอให้เกิดปัญหาจึงแก้ไขหรือเรียกว่าการทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติของตำรวจไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลทำให้ตำรวจขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจจากประชาชน หากตำรวจยังคงใช้ยุทธวิธีตั้งรับ จะไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจด้วยการปรับแนวคิด ทักษะ และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำรวจ ซึ่งเป็นงานบริการประชาชน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การดำเนินงานให้เป็นไปในลักษณะดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องปรากฏการร่วมมือกันของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมถึงเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ เพื่อตระหนักในการกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน รวมทั้งการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้การกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ^๑

ในการบริหารงานตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทั้ง ๒ ฝ่าย อันได้แก่ผู้บังคับบัญชาและ

^๑วิสิษฐ เดชกุญชร, เอกสารวัดความรู้เพื่อพัฒนาระบบงานตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐-๑๔.

ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานและบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งตามระดับชั้น ลดหลั่นกันไปตามสายงานภายในหน่วยงาน

การปฏิบัติงานของตำรวจภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบเก่าว่า ผู้นำตำรวจไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน ที่ต้องรอรับคำสั่งตามสายงานจากผู้บังคับบัญชาระดับบน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของตน และส่งผลให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทัน่วงที่ที่ต้องรอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาฟัง หรือรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนจึงมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติการใต้วัฒนธรรมรูปแบบเดิมซึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่การปฏิบัติงานของตำรวจได้^๒

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจอันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจให้มีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Organization) เกิด Knowledge Worker ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างยั่งยืนนั่นเอง และได้อยู่ร่วมกันภายใต้การบริหารการปกครองที่มีคุณภาพ เพื่อบังเกิดผลแก่ประเทศชาติและประชาชนโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

^๒ พงศพัศ พงษ์เจริญ, การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์แผนใหม่ ตำรวจไทยในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เดอะกราฟิก ชิส์เต็มส์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐-๑๑, ๔๑-๔๓.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

๑.๓.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยบูรณาการจากหลักธรรมอิทธิบาท ๔^๓ ในพระไตรปิฎก ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา และแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick^๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยสุขอนามัย)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ และหลักธรรมอิทธิบาท ๔^๕ ในพระไตรปิฎก ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต โดยวิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick^๖ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยสุขอนามัย)

^๓ที่.ม.๑๐/๑๘๔/๒๒๕.

^๔Herzberg Frederick. *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing Co.,1966 : pp. 34-35.

^๕Ibid. P 30.

^๖ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, *พฤติกรรมองค์การ และการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๒.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวน ๑๔๐ คน^๗

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

๑. พ.ต.อ. อรรถพล อนุสิทธิ์	ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
๒. พ.ต.ท. สันติ วรรณรักษ์	รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม
๓. พ.ต.ท. งาน กันทวิ	สารวัตรป้องกันปราบปราม
๔. พ.ต.ท. ธนฤช กิริติชาญธนา	สารวัตรป้องกันปราบปราม
๕. ร.ต.อ. วิสัน พักขำ	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
๖. ร.ต.ท. นันทวัฒน์ อาจเดชนิโรจน์	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
๗. ร.ต.ต.สมยศ โมราศรี	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ เพศของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ อายุของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

^๗ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

๑.๕.๔ สถานภาพสมรสของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ประสบการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ รายได้ของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๕.๗ หลักกฤษฎีบท ๔ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick^๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยสุขอนามัย)

๑) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

๒) ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น เป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเดือน และสวัสดิการ สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงาน ในสายงานต่างๆ ของข้าราชการตำรวจ

การป้องกันและปราบปราม หมายถึง ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายใน และภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒) รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดในทางอาญา ๓) บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน ๔) ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการที่เป็นตำรวจในสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ

^๔เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๓.

๑.๗.๒ ได้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๓ ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๔ ได้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๕ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นหัวข้อได้ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ
- ๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
 - ๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - ๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ๒.๙ สรุป

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร คือ คนหรือบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่านดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใดสรุปว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงได้ดีว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการหน้าที่ของตนให้ดี โดยเฉพาะเช่นการทำอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเอง” หมายความว่าคนเราเมื่อรู้จักตนเองดีแล้วก็สามารถทำให้รู้จักคนอื่นได้เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ควรยึดถือไว้เป็นแบบอย่าง ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น^๑

๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ ๒ ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

๑. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

๓. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

^๑พุทธทาสภิกขุ (เจ้าม อินทปัญโญ), **คู่มือมนุษย์** (ฉบับคำสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

๕. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค่าจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย(Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนชั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

๒. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

๔. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

๕. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๖. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

๗. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

๘. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

๙. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร^๒

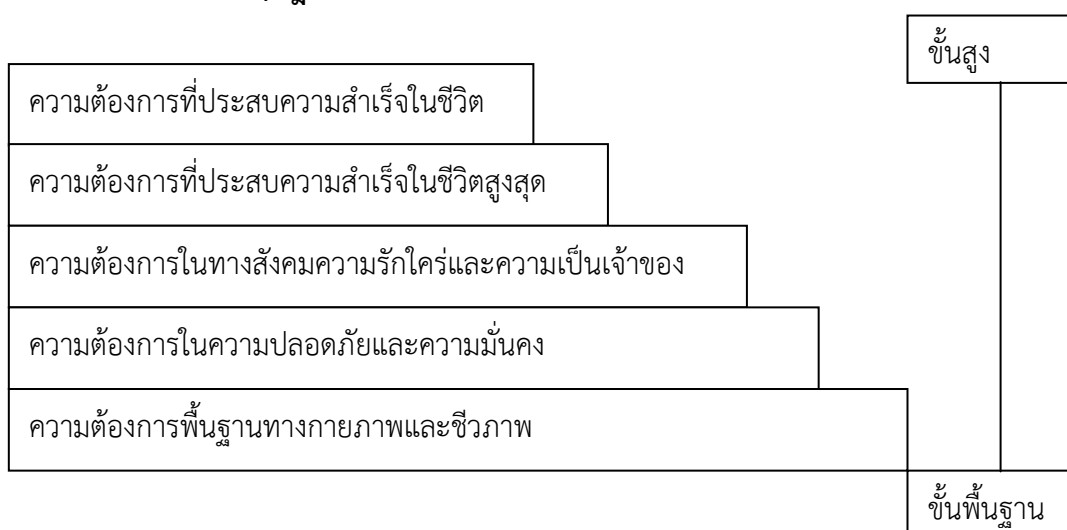
๒) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจ มาสโลว์ ได้เสนอว่า สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของ

^๒ อาริยา คูหา, แรงจูงใจและอารมณ์, (ปัตตานี: โครงการสนับสนุนการผลิตตำราคณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓-๒๕.

มนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่ม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้สอดคล้องกับทฤษฎีของการปฏิบัติงานของมาสโลว์ ถึงความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็แรงผลักดันอีกต่อไป หากแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าก็จะกลายเป็นแรงบีบหรือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไปการกระทำเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกิดจากความต้องการสามารถบรรลุถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงลำดับขั้นตอนความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

จากแผนภาพลำดับตามขั้นตอนความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าปกติของบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานมากกว่าพฤติกรรมความต้องการที่เหนือชั้นเหนือขึ้นไปถึงขั้นตอนความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์ในขั้นต้นๆ ต้องมีการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงสุดจะเข้าบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้น หากแต่จุดสำคัญในความคิดของมนุษย์ต้องมีสติในความต้องการตามลำดับขั้นตอนจากความคิดของนักทฤษฎีมาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็แรงผลักดันอีกต่อไป หากแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าก็จะกลายเป็นแรงบีบหรือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้นต่อไปการกระทำเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการ

ความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตามตนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุด และพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปโดยไม่มีวันสิ้นสุด^๓

๓) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory)

ทฤษฎี ERG หรือ Alderfer's Modification (อ้างใน ทศพร อันสงคราม, ๒๕๔๕ : ๑๕-๑๖) คิดค้นโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งปรับปรุงแนวความคิดของทฤษฎีของ Maslow จากความต้องการ ๕ ลำดับขั้น มาเป็นความต้องการ ๓ ระดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และเสนอผลของการทดสอบใน ค.ศ. ๑๙๖๙ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการของมนุษย์แยกเป็น ๓ ประเภท สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าประกอบด้วย

(๑) ความต้องการการอยู่รอด (Existence : E)

เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนายามีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการค่าจ้างเงิน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากเปรียบเทียบกันแล้ว ความต้องการอยู่รอดนี้ จึงเปรียบเทียบกับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยของ Maslow นั่นเอง

(๒) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R)

เป็นความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางด้านสังคม ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า

^๓A.M. Maslow, *Eupsychian, Management*, Home Wood Elinois: Richard D, Lnwin and the Dorsey Press, 1965, p.15.

(๓) ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G)

เป็นความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงาน และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็น ผู้มีความคิดริเริ่ม บุคคลมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยๆ และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความต้องการได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จึงเปรียบเทียบกับความต้องการได้รับความจำเป็นทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของ Maslow นั่นเอง

ความต้องการตามทฤษฎีของ Alderfer ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นย่อมมีมากขึ้นและความต้องการในระดับต่ำย่อมมีมากขึ้น หากความต้องการสูงสุด ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์มักหาความต้องการอื่นๆ อีกไม่มีที่สิ้นสุด

๓) ทฤษฎีการเสมอของ อาดามส์ (Adams)

โดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นเท่ากัน ดังนี้

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร

สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทกับองค์กร = สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

และถ้าในทางตรงกันข้าม

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้เสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงาน

คิดว่าเหมาะสมกับการได้ห่มเหอย่างแท้จริงให้กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล^๔

๔) ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ กริมเมอร์ (Glimmer)

ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Intrinsic Aspects of the job) ถ้าได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพึงพอใจ

๒. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

๓. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีค่าสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการ ความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

๔. บริษัทและการดำเนินงาน (Company and management) ได้แก่ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบันซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

๕. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

๖. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

๗. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดการไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

๘. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

^๔J.S. Adams, Toward an Understanding of Inequity, Journal of Abnormal & Social Psychology, (November, 1963), pp. 117-118.

๙. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง

๑๐. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด ฯลฯ

ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในงาน

๑. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อย และความคิดที่ให้กับนายจ้าง

๒. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่สำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรกใช้แรงงานมาก หรือที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้ถูกก็ตาม

๓. เพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดีทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

๔. หัวหน้างาน หรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อลูกจ้างไม่น้อยเพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจ กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือนายจ้างยุติธรรมและเป็นกันเองผู้ใต้บังคับบัญชา ก็สบายใจ

๕. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงาน เพื่อที่จะสร้างตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่ยึดได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่พอใจที่จะทำงานนั้นอย่างต่อเนื่อง

๖. โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะหนุ่มสาว หรือคนที่มีการศึกษาถ้าเขารู้ว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าก็อาจจะไม่พอใจในงานได้

๗. ประชาธิปไตยในงานคนย่อมไม่ชอบการกดขี่บังคับแต่ชอบที่จะมีส่วนร่วมในงาน

๘. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสง ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจเช่นกัน

๙. ความมีระเบียบ คือองค์กรมีระเบียบคงเส้นคงวา หรือคนงานทุกคนทำงานไปตามหน้าที่วางเอาไว้

ความพึงพอใจมีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ๔ ประการคือ

๑. เพื่ออธิบายให้ทราบถึงเครื่องมือสำคัญๆ ที่ใช้ในการวัด

๒. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

๓. เพื่ออธิบายให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผลการดำเนินงานของเรา ประสิทธิภาพโดยรวมก็จะสูงขึ้น คุณภาพก็ดีขึ้น และระดับความพึงพอใจ การวัดระดับความพึงพอใจ

๔. เพื่ออธิบายว่าเหตุใดการจัดคุณภาพของงานบริการจึงก่อให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน^๕

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

เอกสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือมีมิตรไมตรีต่อประชาชน บริการให้ดีที่สุด และมีความสุขตามอัตภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย และมีความสุขที่ดี และมีครอบครัวที่อบอุ่น^๖ ข้าราชการตำรวจเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับแต่อดีตถึงปัจจุบันและยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต หากข้าราชการขาดจริยธรรมย่อมขาดผลเสียต่อประเทศชาติและประชาชน จริยธรรมของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นเพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม หรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการซึ่งส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน^๗

โดยหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจในสังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง จนมีผู้กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่มากมายควบคุมไปทั่วแทบทุกอย่างในสังคม อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบทั่วไปว่า หน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจก็คือหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจมีภารกิจต่อเนื่องมากที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น^๘ มีคำกล่าวจาก Kuykendall & Unsinger ว่าหน้าที่และบทบาทของตำรวจที่สอดคล้องกับประชาธิปไตย ได้แก่

- ๑) ปฏิบัติต่อประชาชนในสังคมให้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย
- ๒) ปฏิบัติตนในการรักษากฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๓) ให้ความรู้กับประชาชนในการป้องกันตนเองและทรัพย์สิน

^๕ Gilmer, V.H.B. ๑๙๗๑, *Industrial and Organizational Psychology*, (Hogakusha: McGraw Hill, ๑๙๖๗), pp. ๓๘๐-๓๘๔.

^๖ วัชรชัย จุลสุคนธ์, “คิดดังๆ ให้ได้ยิน”, *โรงพักเพื่อประชาชน*, ปีที่ ๑, ฉบับที่ ๑๑, (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^๗ วีรช วิรัชนิภาวรรณ, “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ”, *บทความทางวิชาการ*, (กันยายน ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^๘ วีรช วิรัชนิภาวรรณ, “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ”, *บทความทางวิชาการ*, (กันยายน ๒๕๔๙), หน้า ๘.

๔) สืบสวนอาชญากรรมที่เกิดขึ้น และติดตามจับกุมผู้ต้องสงสัยในการกระทำ
ความผิด

๕) พยายามแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มต่างๆ ด้วยวิธีการ
นุ่มนวล

๖) ทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อหาทางแก้ไขสาเหตุ
ของการก่ออาชญากรรมให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ^๙

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับแต่อดีตถึง
ปัจจุบันและยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคต หากข้าราชการขาดจริยธรรมย่อมขาดผลเสียต่อ
ประเทศชาติและประชาชน จริยธรรมของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นเพราะจริยธรรมเป็น
ปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรม ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้ปฏิบัติต้องพร้อม
ด้วยความรู้ ความสามารถมีระเบียบวินัย มีสุขภาพที่ดี

๒.๓ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ในหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการที่
เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับ
กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เริ่มต้นจากการที่บุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความ
ต้องการที่เหมาะสม (Need deficiency) ทำให้เขาขาดความสมดุลในด้านความต้องการ เช่น
พนักงานมีความเชื่อว่าเขาได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่เขาเคยได้รับมาก่อน พนักงานจะ
แสวงหาวิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้ตนเอง โดยอาจจะทำงานให้หนักขึ้นเพื่อจะทำให้ตนเอง
ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือพยายามหางานใหม่ และตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะทำให้ตนเองเกิดความ
สมดุล หลังจากเลือกทางเลือกที่จะตอบสนองความพอใจของตนเองแล้วพนักงานจะประเมินว่าเขา
ดำเนินการประสบผลสำเร็จหรือไม่ กล่าวคือถ้าการทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจน
เป็นที่น่าพอใจเขาก็จะทำงานนั้นต่อไป แต่ถ้าเขาเกิดความรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น จะทำให้
เขาเลือกทางเลือกอื่นต่อไป^{๑๐} และได้สอดคล้องกับแนวคิดของการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยแนะนำ
วิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานนั้น โรงเรียนมีระบบการพิจารณาความดี/ความชอบ เป็นที่ยอมรับและ
เข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า

^๙ กริช ปัจฉิมสวัสดิ์, กรมตำรวจ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมตำรวจ, ๒๕๔๐), หน้า
๑๒-๑๓.

^{๑๐} สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๘.

และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชมในองค์กร นับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และความมั่นคงในชีวิต แนวความคิดในการปฏิบัติ จากบทความ สามารถลำดับขั้นตอนการนำไปประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. มุมมองของผู้บริหาร มองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ทรงคุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผู้ได้รับแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น

๒. ผู้บริหารมีความเป็นปณิธาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

๓. การบริหารด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณค่า เมื่ออยู่ในโรงเรียน และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ที่ร่วมอาชีพเดียวกันได้ดี

๔. การพัฒนาครู เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ความเจริญก้าวหน้าของ Herzberg และการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองของ Argyris

๕. ความภาคภูมิใจของโรงเรียน สร้างความรักโรงเรียน ภูมิใจ จงรักภักดีต่อสถาบัน สร้างจุดเด่นให้โรงเรียน ทฤษฎีของ Barnard กระตุ้นให้บุคลากร พัฒนาอาคารสถานที่ให้ดูสวยงาม เน้นการดูแล และเอาใจใส่นักเรียน ให้มีระเบียบวินัย^{๑๑}

๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการได้สรุปเป็นแนวทางทฤษฎีเรื่องของแรงจูงใจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีตะวันตก และได้ทำการวิจัยพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีนักทฤษฎีตะวันตกหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของ David C. McClelland

McClelland (อ้างใน จารุวรรณ กมลสินธุ์)^{๑๒} นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมได้สำรวจถึงความต้องการของมนุษย์ และได้้นำเรื่องราวที่บุคคลได้เขียนวิเคราะห์หาความต้องการของบุคคล ซึ่งแมคเคลแลนด์ได้แบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) หมายถึง ความปรารถนาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

^{๑๑} สมคิด นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔.

^{๑๒} จารุวรรณ กมลสินธุ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ หรือเมื่อประสบความล้มเหลว

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation : nAff) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่น

๓. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power : nPow) หมายถึง ความต้องการควบคุมผู้อื่นให้คนอื่นให้โทษต่อผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น

Mc Clelland กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้มี ๓ ประเภท^{๑๓}

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการความสำเร็จเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้น และกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จากการศึกษาของ McClelland ผู้ที่ต้องการทางด้านความสำเร็จโดยตัวเขาเอง มีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑.๑ พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย และนอกจากนี้พวกเขายังต้องการควบคุมความสำเร็จในเป้าหมายมาก

๑.๒ พวกเขาไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่ยาก หรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป

๑.๓ พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของพวกเขา ต้องการรู้ว่าพวกเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

๒. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Need for Social Affiliation) สะท้อนให้เห็นความปรารถนาเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมากให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้นสำหรับมนุษย์ที่มีความต้องการสูง ความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสำคัญกับพวกเขามากกว่าความสำเร็จของงาน

๓. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง มุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจหน้าที่ บุคคลดังกล่าวยอมให้ความสนใจกับการใช้ผลต่อบุคคลอื่น ในการเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ ไม่คำนึงผู้อื่นมากนัก

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federrick Herzberg (Herzberg's Two-Factor theory)

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory”

^{๑๓} สุรเชษฐ์ สืบวิสัย, แรงจูงใจและอารมณ์, (ปัตตานี: โครงการสนับสนุนการผลิตตำราคณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึที่ดี และที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับ งานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรเดอริก เฮสเบิร์ก เฟรเดอริก เฮสเบิร์ก เป็นศาสตราจารย์ด้านการจัดการที่มหาวิทยาลัยยูทาห์ ได้รับการฝึกอบรมให้เป็นนักจิตวิทยาหลายปี และได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์ในสถานการณ์การทำงาน งานเขียนที่มีชื่อเสียงมากคือเรื่อง The Motivation to Work โดยเขียนร่วมกับคนอื่นและตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (The Two Factor Theory) เป็นผลงานวิจัยจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักการบัญชีจำนวน ๒๐๐ คน ของโรงงานอุตสาหกรรมพิทสเบิร์ก ในระหว่างการสัมภาษณ์ เขาได้ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ทบทวนดูว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เกิดความพอใจ ในการทำงานและมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน และมีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่อยากจะทำงาน โดยมีข้อสมมติฐานว่า มนุษย์เรานั้นมีลักษณะที่เรียกว่า สามารถจูงใจได้เฉพาะปัจจัยที่จะจูงใจ ซึ่งจะแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ ๑ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Hygiene Factor หมายความว่า ปัจจัยอนามัย ซึ่งช่วยให้ร่างกายอยู่ได้เป็น Maintenance Factor ซึ่งเราเปรียบองค์การเปรียบเสมือนร่างกาย ไม่ทำให้ร่างกายนั้นมีความล้มเหลวหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ สิ่งนี้เรียกว่าเป็น ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัย คือ ระเบียบ แบบแผนกฎกติกาขององค์การ รวมถึงค่าจ้าง และค่าแรงของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยค้ำจุนขององค์การ เฟรเดอริก เฮสเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น

มิใช่แรงจูงใจ แต่ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจก็คือ ความเจริญเติบโตของการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความท้าทายในการทำงาน ดังนั้นในทฤษฎีสองปัจจัยนี้ จึงมีสมมติฐานว่า มนุษย์เรานั้นจะจูงใจให้สามารถทำงานได้ ต้องใช้Motivation Factor หรือปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับความยกย่องนับถือและที่สำคัญที่สุด คือ การได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ความก้าวหน้าในการประกอบการณ์สรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์(Maintenance or Hygiene Factors)^{๑๔}

๑. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ บุคคลผู้ถูกกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิตย่อมเกิดจากปัจจัยนี้มี ๖ ประการคือ

๑.๑ การได้รับความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

๑.๒ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๓ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

๑.๖ การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

^{๑๔} สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๒-๒๑๓.

๒. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะ เกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

ปัจจัยส่วนนี้เป็นส่วนที่ต้องมีอยู่เป็นประจำในทุกองค์การ และถือว่าเป็นส่วนที่มีได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจใดๆ (Dissatisfaction) ไม่มีแรงกระตุ้นหรือผลักดันใดๆ แต่เป็นส่วนที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้มีอยู่แล้ว ทั้งในแง่ของคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการขององค์การนั้นๆ ได้แก่

๒.๑ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

๒.๒ การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

๒.๓ สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

๒.๔ เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

๒.๕ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความ สุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

๒.๖ สถานภาพในการทำงาน (Status)

๒.๗ ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

๒.๘ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship With Supervisor)

๒.๙ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship With Peers)

๒.๑๐ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinates)

ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสิ่งแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเฮอริชเบิร์ก และคณะ พบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพราะภาวะแวดล้อมรอบด้านอันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขภาพอนามัย” (Hygiene Factors) ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทางแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการกระทำของแพทย์สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นแต่เพียง

ป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัยน้ำดื่มบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ ซึ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษาโรคไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยจิตใจ

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจ้านั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตามกรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดิวนัก และให้ผลผลิตเพี้ยนไปได้เสมอ^{๑๔}

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง ๒ ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านการปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังพบว่าทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg มีผลต่อการ

^{๑๔} เจนจิรา กล้ารบ, *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น Herzberg จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในมุมมองของแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นำแนวคิดของ Herzberg ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น หรือ Job Enrichment ซึ่งเป็นกลยุทธ์และวิธีการหนึ่งเพื่อจูงใจให้พนักงานดาวเด่นสามารถแสดง ศักยภาพและสร้างผลงานให้มากขึ้น

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔

พุทธศาสนาเกิดจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ซึ่งผ่านการศึกษาค้นคว้าเป็นเวลาถึง ๖ ปี มีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยของนักวิชาการสมัยใหม่ แต่การค้นคว้าของพระสุตเจ้าเป็นไปอย่างเข้มข้นลึกซึ้งยากที่จะหาผู้ใดเทียบได้ พระองค์จึงเป็นปรมาจารย์ที่เหนือกว่าปรมาจารย์สมัยใหม่ พุทธศาสนาจึงเป็นชุมทรัพย์ของความรู้ทางด้านปรัชญา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การปกครอง การบริหาร จิตวิทยา และสังคมวิทยา รวมทั้งศิลปะศาสตร์ และการศึกษาที่นักวิชาการสมัยใหม่กำลังสนใจเปิดหิบบสมบัติอันล้ำค่านี้ออกมาศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น^{๑๖} โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้หลักพุทธธรรมจึงมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในแบบโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรต่างๆ ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเป้าหมายก็ด้วยอาศัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้ก้าวหน้าและมีคุณภาพ ด้วยการนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับ และประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยหลักธรรมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานอยู่ การทำงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้นในทางพระพุทธศาสนาถือว่าหลักอิทธิบาท ๔ เป็นทางแห่งความสำเร็จ องค์กรต่างๆ หากนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในแต่ละด้านการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสามารถนำประสิทธิภาพไปประยุกต์ใช้ให้เกิดบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมาย

^{๑๖} นิตย สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗-๑๘.

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในสิ่งที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงาน อิทธิบาททั้ง ๔ เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักที่นำพระองค์ให้บรรลุความสำเร็จได้แล้วอย่างงดงามทั้งในการศึกษาและปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแผ่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง^{๑๗}

๒.๔.๑ ที่มาและความหมายของอิทธิบาท ๔

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เอง และได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้ง และเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมิงสาสมาธิและปธานสังขาร^{๑๘}

อิทธิบาทธรรม ๔ อันพระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ เห็นอยู่ ผู้เป็นพระอรหันต์ ผู้ตรัสรู้เองโดยชอบ ตรัสไว้ดีแล้ว มีอยู่แล อิทธิบาทธรรม ๔ เป็นไฉน คือภิกษุในศาสนานี้ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร ดังนี้^{๑๙}

อิทธิบาทเป็นโพธิปักขิยธรรม คือ ธรรมเป็นฝ่ายแห่งพระปัญญาเครื่องตรัสรู้ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ๓๗ ประการ คือสติปัฏฐาน ๔ สัมมปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โพชฌงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ ก่อนแต่จะตรัสรู้พระอนุตรสัมมาสัมโพธิญาณ พระองค์ทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการเหล่านี้ไปตามลำดับกลับไปกลับมา จึงได้ตรัสรู้พระอนุตรสัมมาสัมโพธิญาณเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระศาสดาเอกในโลก

^{๑๗} ปิ่น มุกขนัด, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒๘.

^{๑๘} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๑๙} พระราชปัญญาภิกขุ (สุบิน เขมियो ป.ธ.๙), “อิทธิบาทธรรมกถา”, ใน **ประมวลบทพระธรรมเทศนา อภิลักขิตสมัยสมโภชพระชนมายุครบ ๕ รอบพระนักษัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๒๖๐.

อิทธิบาทธรรม ๔ ประการเหล่านี้ แม้จะจัดอยู่ในฝ่ายโพธิปักขิยธรรมส่วนหนึ่งก็ตาม พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ก็ตรัสว่า อภิสิกขาทังหลายการอบรม ควรเจริญ คือ เจริญจนคุ้น ควรคบอิทธิบาทจนคุ้น จนอิทธิบาทเป็นดุจเพื่อนประจำจิต อบรมอิทธิบาทให้มีขึ้นให้เจริญขึ้น ทำให้มากให้มีอิทธิบาทมากๆ ให้มีอิทธิบาทเป็นอารมณ์ ให้มีอิทธิบาทเป็นยานพาหนะไปไหนไปด้วยอิทธิบาท มีอิทธิบาทเป็นไปข้างหน้า ให้อิทธิบาทตั้งอยู่ที่จิต ทำอิทธิบาทให้เป็นพื้นฐานของใจเจริญอิทธิบาทจนจิตไม่ฟุ้งซ่าน สังสมอบรมอิทธิบาทให้เกิดที่ละน้อยๆ ทุกวันๆ เหมือนการสังสมทรัพย์ฝักออมสินฉันนั้น ตลอดทั้งเต็มใจอบรมให้มีขึ้นทำได้เอง

เมื่ออภิขุเจริญอิทธิบาท ๔ ประการเหล่านี้เสมอๆ แล้ว อกุศลบาปธรรมที่ยังไม่เกิดก็ไม่เกิด อกุศลบาปธรรมที่เกิดขึ้นแล้วย่อมเสื่อมไป กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดก็เกิดเรียกว่า ฉันทะสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยความพอใจเกิดขึ้น วิริยสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยความเพียรเกิดขึ้น จิตตสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยจิตฝักใฝ่เกิดขึ้น วิมังสาสมาธิ คือ สมาธิที่อาศัยวิมังสาเกิดขึ้น และปธานสังขาร คือ การประกอบความเพียรอันให้สำเร็จกิจที่ประสงค์

อิทธิบาทธรรม ๔ ประการเหล่านี้แล อภิสิกขุควรเจริญเพื่ารู้ทั่วถึงเพื่ารู้เท่าเพื่อหมดเกลี้ยงเพื่อละเพื่อสิ้น เพื่อหาย เพื่อตรัส เพื่อสละ เพื่อละทิ้งเสียซึ่งราคะ ความกำหนัด โทสะ ความคิดร้าย โมหะ ความหลง โกรธ ความโกรธ อุปกานะ ความผูกโกรธ มักขะ ความลบหลู่คุณท่าน ปลาสะ ตีเสมอ อิสสา ริษยา มัจฉริยะ ตระหนี่ มายา เจ้าเล่ห์ สาถะยะ โอ้อวด ถัมมะ หัวดี สारัมมะ แข่งดีมานะ ถือตัว อติมานะ ดูหมิ่นท่าน ทมะ มัวเมา ปมาทะ ประมาท^{๒๐}

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนท กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิณณภูม่านารีนรมย์ อิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรรกต ผู้หนึ่งเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรรกตแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๒๑}

ในขณนวกสูตร สันถัมมารพรม ได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท คือ ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖๓-๒๖๔.

^{๒๑} ที.มหา. (ไทย) ๑๐/๑๗๔/๑๒๗.

๒. เจริญอิทธิบาท คือ วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาท คือ จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือ วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๒๒}

โดยเนื้อความในทศสัฏฐีที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรม เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดจนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

๒.๔.๒ ความหมายของอิทธิบาท ๔

คำว่า อิทธิบาท มาจากคำว่า อิทธิ + บาท ซึ่งคำว่า อิทธิ หรือฤทธิ์ หมายถึง ฤทธิ์หรือความสำเร็จ ความรุ่งเรือง และคำว่า บาท หมายถึง ฐาน เจริญ หรืออุบายเครื่องบรรลु ดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้บรรลुถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

๒.๔.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ในความหมายทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาทที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จไว้ ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

^{๒๒} ติ.มหา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

ภิกษุ นั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุ นั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุ นั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิกขุภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้บรรยายเพิ่มเติม ดังนี้

การใช้อธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ความพอใจเรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดี แต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ สิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดูแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้น ชอบมากในเรื่องนั้นจึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเอง ตักเตือนตนเอง แก่ไขตนเองให้เกิดขึ้น อย่างนี้เรียกว่า เป็นขั้นต้นที่เราทำได้ก่อน^{๒๓} และได้มีแนวคิดในอีกความหมายหนึ่ง ฉันทะ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปราศณาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพสวดยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหาความอยากของฉันทะนั้น ให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพุดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวดยรสร้อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พวยพวยของตัวตน เป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองมากหมักตัวกีดกันกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนหวงกังวลเศร้า

^{๒๓} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ) ปาฐกถา เรื่องการมาช่วยเสริมเพิ่มกำลังจิต, www.panya.iirt.net/read/txt/๒๐-๐๙-๑๑.TXT เข้าถึงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๖.

เสียดายและหวั่นกลัวหว่าดระแวง^{๒๔} ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ ซึ่งเจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามิสมากมายออกบวชได้ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อได้สดับทราบซึ่งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่ในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอไม่ช้านไม่สาย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย^{๒๕} จุดเริ่มต้นของการทำงานอยู่ที่ใจตามความเข้าใจของคนทั่วไปเอาการ “ลงมือ” เป็นการเริ่มต้นนั้นความจริงยังไม่ถูกแท้ ที่ถูกแท้ต้อง “ลงใจ” ก่อน “ลงมือ” พุดง่าย ๆ คือทำใจเราเองเสียก่อน ความมุ่งมั่นหมายคือทำใจให้เกิดฉันทะ คือมีความรักงานหรือพอใจกับงานที่จะทำ เมื่อใจรักแล้วจะได้ทำด้วยความเต็มใจและบุคคลจะเกิดความรักในงานนั้นต่อเมื่อได้เห็นผลงานว่า ถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียหายอย่างไร เมื่อผลได้ผลเสียแล้วฉันทะย่อมจะเกิดขึ้น^{๒๖} ดังนั้นอิทธิบาทข้อที่ ๑ นี้จึงแก้ความเบื่อหน่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานมีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อ ก็กลายเป็นงานสนุกสนาน งานที่ยากก็กลายเป็นงานที่ง่าย สอดคล้องกับทัศนะของวิชัย โสสุวรรณจินดา ที่ได้อธิบายถึงความพอใจในงานว่า คือ ภาวะการณ์มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต^{๒๗}

ความพึงพอใจในการทำงานว่าการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานของตนและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสนอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทั้งนี้รวมถึงว่าองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร

๒. สภาพที่ทำงานที่ดี สภาพที่ทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

^{๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๒-๘๔๓.

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๔.

^{๒๖} ปิ่น มุทุกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗๕.

^{๒๗} วิชัย โสสุวรรณจินดา, **ความลับขององค์กร พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๑.

๓. โอกาสที่จะก้าวหน้า คนทุกๆ คนมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่แค่เพียงเงินเดือนเท่านั้นที่เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมือนาคไปได้ไกลแค่ไหน

๔. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากรู้ว่าสิ่งที่เรานั้นเป็นสิ่งที่เราทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์อย่างแท้จริง เราก็ต้องใจทำงานสิ่งนั้นยิ่งกว่างานที่ไม่มีประโยชน์^{๒๘}

โดยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ลำดับแรกผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีฉันทะ ความพอใจในงานที่ทำ ที่รับผิดชอบก่อนแล้ว จึงจะมีความเพียร การเอาใจใส่จดจ่อและการไตร่ตรอง ตรวจสอบอันจะเป็นแรงเร้ากระตุ้นให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องฝ่าฟันต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังที่พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ได้ให้ทัศนะว่า ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความเบื่อหน่าย ไม่ว่าจะเป็นงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นแล้วจิตจะเสียกำลังไม่มีกำลังใจที่จะทำ มีอาการท้อแท้เฉื่อยชา อ่อนเพลีย มีอันเป็นไปต่างๆ เมื่อจิตเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้วจะปรากฏว่างานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบา ก็กลายเป็นงานหนัก เกิดความรวนเร ที่สุดก็ทอดทิ้งงานนั้นทำไปไม่สำเร็จต้องเดือดร้อนในภายหลัง^{๒๙}

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำวิริยะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม พิจารณาความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายาม พิจารณาความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภยโยภาพไพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

^{๒๘} วิญญู อัครนารักษ์ อ้างถึงใน สวัสดิ์ พันโณศรีนยา และคณะ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัย จังหวัดสตูล”, ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๒๙} พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่ว อุ่นทจันตี), ชีวิต การงาน หลักธรรม ในพระธรรมเทศนาเรื่องทางแห่งความสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒๒.

ประมวลย่อวิริยะสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิริยะสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๓๐}

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

การใช้อธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับวิริยะไว้ว่า ความเพียร ให้นั้น ความเพียรนี้สำคัญมาก ถ้าขาดแล้วมันไม่ก้าวหน้าเพราะความเพียรนี้เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ให้เกิดความคิดความอ่าน ที่จะก้าวไปข้างหน้าคนที่มีความเพียรนั้น ไม่กลัวอุปสรรค เช่นว่า ไม่กลัวความหนาว ไม่กลัวความร้อน ไม่กลัวความหิว ไม่กลัวความลำบากไม่ว่าประการใดๆ จะเหน็ดเหนื่อยก็ทนได้ ถ้าขาดความเพียรแล้วกำลังใจจะไม่เกิดขึ้นเป็นอันขาด จะไม่ก้าวหน้าไปในทางที่ชอบได้เลย^{๓๑} ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญแก้อุปสรรค บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้อะไรสิ่งใดมีคุณค่าแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียร ยอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกันแต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรงถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวายปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้น ได้เรียกว่า เป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน^{๓๒} วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งกิจการงานดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รับทำโดยไม่ชักช้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามีความวิริยะหรือมีความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มิมีนิสัยเกียจคร้านหนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผลัดวันประกันพรุ่ง มีการหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๓๓} และในทำนองเดียวกันว่า ความเกียจคร้านเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จโดยปกติคนเกียจคร้านเป็นขลาดต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่าชอบอ้างกลัวร้อน กลัวหนาว กลัวแดดลมฝน กลัวหิว กลัว

^{๓๐} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๔๓๕/๓๔๔.

^{๓๑} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถา เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังใจจิต, www.panya.iirt.net/read/txt/๒๐-๐๙-๑๑.TXT เข้าถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖.

^{๓๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๘๔๔.

^{๓๓} พ.สุวรรณ, โพชนงค์ พุทธศาสนาต่ออายุ, (กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง , ๒๕๕๑), หน้า ๖๐-๖๑.

เหนื่อย ฯลฯ รวมความว่าคนเกียจคร้าน คือ คนขลาด คนกลัว ส่วนคนมีวิริยะเป็นคนกล้า คือ กล้าสู้กับความยากลำบากและเหตุการณ์เพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นไปงานทุกอย่างจำเป็นต้องใช้ความเพียร ส่วนงานอย่างใดจะต้องใช้ความเพียรมากน้อยเพียงใด ย่อมแล้วแต่ความมากน้อยหรือความยากง่ายของงานนั้น งานใดเล็กน้อยหรือมีความยุ่งยากน้อย มีความเพียรแต่น้อยก็เพียงพอที่จะทำงานสำเร็จได้ แต่งานใดเป็นงานใหญ่หรือยุ่งยากมาก ผู้ทำก็ยิ่งต้องมีความเพียรมากจึงจะสำเร็จได้^{๓๔} ด้วยเหตุนี้วิริยะจึงเป็นหลักที่ใช้กำจัดความเกียจคร้าน ซึ่งเป็นเหตุให้ทอดทิ้งภาระหน้าที่การงานให้ค้างค้ำ ตลอดทั้งสร้างความเฉื่อยชา ไม่ทันกาลต่อสังคมยุคปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาตนเองให้มีความเพียร ตื่นตัวอยู่เสมอและต่อเนื่องจึงทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการใช้หลักความเพียรซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของทองคุณ หงส์พันธ์ ที่ได้กล่าวว่า การฝึกหัดตนให้เป็นคนขยันขันแข็งและมีความเพียรพยายามซึ่งอาจจะฝึกได้ดังต่อไปนี้

๑. ให้เป็นคนที่ชอบนิสัย “ทำเดี๋ยวนี้” สิ่งใดที่สามารถทำได้จึงรับทำทันทีในวันนี้ไม่ปล่อยให้ข้ามวัน

๒. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าเราสามารถพบว่า เราขาดขวัญกำลังใจเราควรที่จะตั้งความหวังของเราเอง หมั่นคิดว่าเวลาที่ผ่านไปมีประโยชน์ ไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

๓. รู้จักศิลปะในการทำงาน รักงานที่ทำ และมีความอดทนในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน

๔. ไม่อ้างเหตุใดๆ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงาน เช่น อ้างว่ายังเข้าอยู่ ค่าแล้ว ดึกแล้ว ควรจะพักผ่อน ฯลฯ ผู้ที่ขยันขันแข็งย่อมสละเวลาให้กับการทำงานแม้จะล่วงเลยชั่วโมงทำงาน หรือบางคนก็ชอบเอางานไปทำที่บ้าน

ฝึกความกระตือรือร้น และลงมือทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ไม่เฉื่อยชาหยุดทำงานชั่วขณะก็เพื่อพักผ่อน ตลอดทั้งแบ่งเวลาในการทำงานให้ถูกต้องซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งทำงานที่ตนเองรับผิดชอบเสมอ ดังนั้นในการแบ่งเวลาและการทำงานจึงเป็นการฝึกตนเองของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบขยัน อดทน กล้าต่อสู้และฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาต่างๆ^{๓๕}

การพัฒนาค้นหรือฝึกตนให้เป็นคนขยันขันแข็งในการทำงานสามารถฝึกและพัฒนาได้จนติดเป็นนิสัยประจำตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทัศนะของวิเชียร รักการ ที่ได้กล่าวว่า ความเพียรเป็นลักษณะของ

^{๓๔} ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

^{๓๕} ทองคุณ หงส์พันธ์, **วิธีการแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคนและครองงาน**, (นครราชสีมา: สมบูรณ์ออฟเซตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๓๕๘.

อุตสาหะ คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความอุตสาหะนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบากบั่น ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ เป็นคนหนักแน่นและกระตือรือร้น^{๓๖} และมีความจริงจังในการทำงาน ตลอดทั้งความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันเป็นนิสัยส่วนตัว คือ ความพากเพียรพยายามในการที่จะกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตามหรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร ความทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง ที่ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติ และความขยันขันแข็งนั้นจะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่วประเทศ ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง^{๓๗}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิริยะ ความเพียร ขยัน อุตสาหะ บากบั่น เอาธุระ มีความเข้มแข็งอดทน มุมานะที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ท้อถอย ไม่เลิกละ มีกำลังใจการทำงาน ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ มีความอาจหาญ แก้วกล้า ใจสู้ ไม่หวั่นกลัว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ ในการทำงาน มองความลำบากและอุปสรรคในการทำงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตนเสมอเพื่อเอาชนะและเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้

๓. จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นๆ)

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสมาธิ ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคิตฺตํ นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมอันเกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิกษุภาพไพบูลย์ เจริญเต็มแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร

^{๓๖} วิเชียร รักการ, วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๖.

^{๓๗} บุญทัน ดอกไธสง, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๔.

ประมวลย่อจิตตสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าจิตตสมาธิและปธานสังขาร^{๓๘}

บรรดาธรรมเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบด้วยจิตนี้ ด้วยสมาธินี้และด้วยปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร^{๓๙}

จิตตะ ในเรื่องอิทธิบาท หมายถึงกำลังจิตกำลังสมาธิหรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้วคือจิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน^{๔๐} และปิ่น มุฑกัณต์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จิตตะแปลว่า คิดถึงงานซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่องจิตตะจึงมีประโยชน์ที่จำกัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ^{๔๑} การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะไว้ว่า คำว่า เอาใจใส่ หมายความว่า ใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่เราจะคิดจะค้นจะปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุดกับตัวเองไว้บ่อยๆ คิดไว้บ่อยๆ กำลังใจมันก็เกิดขึ้นในการที่จะศึกษาในการที่จะปฏิบัติก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบ เพราะมีความคิดจ่ออยู่ในเรื่องนั้น เราจะตั้งจุดไว้ ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ด้วยเหตุผล^{๔๒}

ความคิดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นโกล้งๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจ่อจอนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แบบสนธิในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็นจิตตะ สมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๔๓}

^{๓๘} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๘/๓๔๕.

^{๓๙} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๙/๓๔๖.

^{๔๐} พุทธทาส ภิกขุ, โพรธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๑} ปิ่น มุฑกัณต์, มงคลชีวิต ภาค ๒, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาภูมิบาลวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๘.

^{๔๒} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาเรื่องภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต, www.panya.iirt.net/read/txt/๒๐-๐๙-๑๑.TXT เข้าถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖.

^{๔๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๔-๘๔๕.

และได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า จิตตะ คือ ความจดจ่อใส่ใจหรือความตั้งมั่นของจิตใจ คือการมีสมาธิในการทำงานนั้นๆ หรือทำสิ่งนั้นๆ ด้วยความจดจ่อ เอาใจใส่ มีความตั้งมั่น อยู่ในการงานของเรา ไม่ปล่อยให้จิตใจของเราลอยไปลอยมา คิดจะทำแต่เรื่องโน้น เรื่องนี้ งานหลักที่ควรลงมือทำกลับไม่ทำ ถ้าไม่ทำแล้ว ก็จะไม่สามารถบรรลุถึงผลที่ปรารถนาได้^{๔๔} ความคิดหรือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้ใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป ด้วยเหตุนี้ จิตจึงมีประโยชน์โดยตรง ในการทำงาน และจิตตะนี้มีประสิทธิภาพในการกำจัดความประมาทเลินเล่อเป็นธรรมที่ป้องกันความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร^{๔๕}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จิตตะ ความคิดจดจ่อเอาใจใส่ ผูกใจจดจ่ออยู่กับหน้าที่และงานที่ทำ ที่รับผิดชอบ มีความตั้งมั่น มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท? ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่รับผิดชอบ อย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งกล่าวคือ การทำงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่กำลังทำอยู่ พัฒนางานที่ตนเอง รับผิดชอบให้มีความก้าวหน้า พร้อมกันนั้นก็จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำวิมังสาให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดแล้ว

ฯลฯ เพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภยโยภาพ ไพบูลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

ประมวลย่อวิมังสาสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๔๖}

^{๔๔} พระจุลนายก (สุชาติ อภิชาโต), **กำลังใจ**, (๒๕๔๖), www.kammattthana.com/K_๐๑.htm. เข้าถึงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๖.

^{๔๕} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๔๓.

^{๔๖} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๑/๓๔๖-๓๔๗.

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน

ปัญญา ความรู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลงมกมาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฏฐินี้ เรียกว่า วิมังสา

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารนี้ด้วยประการ ฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๔๗}

จากข้อความพระไตรปิฎกข้างต้น ได้มีผู้บรรยายเพิ่มเติม ดังนี้

การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับวิมังสาไว้ว่า วิมังสา หมายความว่า ไตรตรองค้นคว้าหาเหตุผลในเรื่องนั้นให้มันรู้ชัดตามสภาพที่เป็นจริงอะไรก็ตามที่มันเกิดขึ้นแล้วต้องเอามาพิจารณาแยกแยะวิเคราะห์วิจัยออกไปว่าสิ่งนั้นคืออะไร มันมาจากอะไร เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไรถูกต้องตามสภาพที่มันเป็นอยู่จริง^{๔๘} ความสอบสวนไตรตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้นับเป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีอย่างใด การเน้นความหมายด้านไหนเป็นต้น การค้นหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดใจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แน่วแน่ดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็น วิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๔๙}

วิมังสา แปลว่า ความไตรตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ หมายความว่าใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้งเหตุทั้งผลในความดีต่างๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือย้อนกลับไปดูว่าตนได้ทำเหตุ ปลูกฉันทะ ใช้วิธีะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้นๆ ไว้มากน้อยเท่าไรแล้วได้ผลเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการกระทำของตนด้วยตน ก็ย่อมเข้าใจตนเอง สามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง^{๕๐}

^{๔๗} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๗/๓๔๗.

^{๔๘} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาเรื่องภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต, www.panya.iirt.net/read/txt/๒๐-๐๙-๑๑.TXT เข้าถึงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖.

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔๕.

^{๕๐} พระเทพวิสุทธิญาณ (อุบล นันทโก), อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

ยอดสุดของวิธีการทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ คือ วิมังสา แปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมมตคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้รักงานแค่ไหน บากบั่นปานใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ค้างค้ำจนได้ เพราะแม้แต่ขั้นตอนการทำงานจะสำเร็จไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย ต้องทำกันใหม่ซ้ำไป เข้าลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันไม่สิ้นสุด^{๕๑} คนที่ทำงานด้วยปัญญานั้นต้องทำให้ถูกกาล ไม่ทำก่อนหรือหลังเวลา ทำให้ถูกลักษณะของงาน ส่วนวันทนา กอวัฒนสกุล ได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การทำงานหากขาดปัญญาหรือความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของความสัมพันธ์นั้นๆ รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้^{๕๒} ตลอดทั้งบุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวเสริมเพิ่มเติมว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทลอง ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงาน เป็นต้น^{๕๓}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิมังสา การสอบสวนใคร่ครวญ พินิจพิเคราะห์ ใช้ปัญญาในการใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบ ข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้า ทลอง คัดค้น หาทางพัฒนาแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอทั้งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสมาชิกในองค์กร

ความจริงอิทธิบาททั้ง ๔ อย่างนี้ เกื้อหนุนกัน และมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะ มีใจรักแล้ว ก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่อใฝ่ใจอยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่นๆ ในแต่ละกรณี^{๕๔} อาทิ เมื่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความรัก ความชอบและความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรักความพอใจในงานนั้น อยากจะปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานจึงปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่อยู่กับงานนั้นเป็นความท้าทายต่อศักยภาพของตนเอง โดยมีวิริยะเป็นแรงเร้าไปสู่การเอาใจใส่จดจ่อต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเกิดสมาธิในการปฏิบัติงานอันเป็นการมีจิตตะ คือการเอาใจผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งเมื่อปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่งจึงมีการตรวจสอบ ใคร่ครวญด้วย

^{๕๑} ปิ่น มุกกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

^{๕๒} วันทนา กอวัฒนสกุล, “การบริหารเชิงธรรม” **วารสารเพิ่มผลผลิต**, ปีที่ ๓๘, ฉบับที่ ๔ (สิงหาคม-กันยายน ๒๕๔๒), หน้า ๗-๙.

^{๕๓} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๓.

^{๕๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๕.

ปัญหาเหตุและผลของการปฏิบัติงานนั้น เพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดเด่นจุดด้อยอันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้ว การนำหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นย่อมมีการชักนำหลักธรรมเด่นๆ ในแต่ละข้อให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดทั้งเป็นประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพระธรรมปิฎกในการสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาทเพื่อทำจุดหมายที่ต้องการให้เป็นอารมณ์ของจิตแล้วปลุกเร้าระดมฉันทะ วิริยะ จิตตะ หรือวิมังสา เข้านำหนุน สมาธิก็เกิดขึ้นและมีกำลังแข็งแกร่ง ช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุข และบรรลุสำเร็จด้วยดี^{๕๕} ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการสมาธิเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นดำเนินไปได้ผลดี จึงต้องมีการปลุกเร้าและชักจูงอิทธิบาททั้ง ๔ ประการให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นขึ้นมาอันจะนำไปสู่การสร้างความสุขสบายกาย ใจและการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานซึ่งพุทธภิกษุได้กล่าวรับรองว่า การทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานแบบใดคนที่จะทำการงานนั้นต้องประกอบอยู่ด้วยธรรมมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งธรรมเหล่านี้มันจะต้องมี และมีได้แม้ไม่รู้สีกตัว คนที่เขาทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี่เขาเรียกว่า มีอิทธิบาท ๔ ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๕๖} ซึ่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะประสบผลสำเร็จดังประสงค์ทุกประการในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๔ ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นเข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก ทำให้งานหลักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจืดจาง ไม่ก้าวหน้า

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔๖.

^{๕๖} พุทธทาส ภิกขุ, การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๗.

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา^{๕๗}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ หมายถึง การมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน อดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอิทธิบาท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้นประสบความสำเร็จ พร้อมกันนั้นยังสามารถเกิดผลสำเร็จการดำเนินชีวิตต่อครอบครัว สังคม ชุมชน และประเทศชาติ เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นต้องเกิดจากการมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา การปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อครบทั้ง ๔ ประการแล้วไซร้ก็มักทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องอย่างแน่นอน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการสาธารณะเป็นการบริการให้เกิดความสมดุล เพื่อการเคลื่อนไหวของปัจจัย คนซึ่งแต่ละชุมชนสามารถแสวงหาแหล่งทุนได้ทั้งภายนอกและภายในชุมชนซึ่งเป็นการทำงานที่ต้องมีจิตอาสาเป็นตัวหลักและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๑) ความหมายของการบริการสาธารณะ

การให้บริการสาธารณะตรงกับภาษาอังกฤษว่า Public Service Delivery และได้มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยมัธยมรวมกันอยู่เป็นประเทศแต่ละประเทศก็มีลักษณะของการบริการสาธารณะที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมซึ่งบริการสาธารณะที่จัดทำขึ้นส่วนใหญ่จะมาจากฝ่ายปกครองและอาจจะถือได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานของภาครัฐโดยเฉพาะในลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรงโดยหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีหน้าที่ในการส่งต่อ

^{๕๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๘.

การบริการให้แก่ผู้รับบริการมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการที่จะนำมาใช้ได้พอสมควร
ดังนี้^{๕๘}

การให้บริการสาธารณะว่า หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่
ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะซึ่งอาจจะเป็นของรัฐหรือเอกชนที่การส่งต่อการให้บริการ
สาธารณะแก่ประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการของประชาชน โดยส่วนรวมการ
ให้บริการสาธารณะที่เป็นระบบ “ระบบ” มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ส่วน คือ^{๕๙}

๑. สถานที่และบุคคลที่ให้บริการ
๒. ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร
๓. กระบวนการและกิจกรรม
๔. ผลผลิตหรือตัวบริการ
๕. ช่องทางการให้บริการ
๖. ผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการ

การบริการเป็นกระบวนการของการปฏิบัติตนเพื่อผู้อื่นดังนั้น ผู้ที่จะให้บริการ จึงควรมี
คุณสมบัติที่สามารถจะอำนวยความสะดวก และทำตนเพื่อผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบ และ
มีความสุข^{๖๐} การบริการมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด คือการให้บริการที่ไม่
คำนึงถึงตัวบุคคล หรือเป็นการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษ ทุกคน
ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามหลักเกณฑ์ในสภาพที่เหมือนกัน^{๖๑}

คุณค่าประการแรกของการบริหารงานรัฐกิจทั้งหมด คือการปฏิบัติงานด้วยการให้บริการที่
ก่อให้เกิดความพอใจซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ๕ ประการ^{๖๒}

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) โดยยึดหลักที่ว่าคนเราทุกคนเกิด
มาเท่าเทียมกันนั้นหมายถึงประชาชนทุกคนควรมีสติเท่าเทียมกันทั้งทางกฎหมาย และทางการเมือง
การให้บริการของรัฐจะต้องไม่แบ่งแยกเชื้อชาติผิว หรือความยากจนตลอดจนสถานะทางสังคม

^{๕๘} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, วารสารกฎหมายปกครอง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ.อี.พี. จำกัด (๒๕๔๒). หน้า ๑๘.

^{๕๙} เทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์, ปัจจัยที่ส่งต่อการสร้างประสิทธิภาพของการนำนโยบายการให้บริการแก่
ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนบริหารศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖).

^{๖๐} สมชาติ กิจยรรยง, สร้างบริการ สร้างความประทับใจ, (กรุงเทพมหานคร : เดช – เอน การพิมพ์,
๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๖๑} Suchitra, Punyaratbandhu-Bhakdi, et al. Delivery of public services in Asian
countries : Cases in development administration, (Bangkok : Thammasat University Press, 1986)

^{๖๒} ขวลิศ เหล่ารุ่งกาญ, ความพึงพอใจของผู้มีสิทธิรับเงินบำนาญการบำนาญ : กรณีศึกษาของคลังและ
พัสดุ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (พัฒนาสังคม, ๒๕๒๔).

๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันต่อเวลา (Timely Service) จะไม่มีผลงานทางสาธารณะใดๆ ที่เป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพไม่ตรงต่อเวลา หรือทันต่อเหตุการณ์ เช่น รถดับเพลิงมาถึงหลังจากไฟไหม้หมดแล้วการบริการนั้นก็ถือว่าไม่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและน่าพอใจ

๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) นอกจากให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและให้อย่างรวดเร็วแล้วต้องคำนึงถึงจำนวนคนที่เหมาะสม จำนวนความต้องการ สถานที่ที่เพียงพอในเวลาที่เหมาะสม

๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) คือ การให้บริการตลอดเวลาต้องพร้อม และเตรียมตัวบริการต่อความสนใจของสาธารณชนเสมอ มีการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาประจำเช่นการทำงานของตำรวจจะต้องบริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๕. การบริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) เป็นการบริการที่มีความเจริญคืบหน้าไปทั้งทางด้านผลงาน และคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

การให้บริการที่ดีส่วนหนึ่งขึ้นกับการเข้าถึงบริการซึ่ง (Thomas) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเข้าถึงการบริการดังนี้^{๖๓}

๑. ความพอเพียงของบริการที่มีอยู่ (Availability) คือความพอเพียงระหว่างบริการที่มีอยู่ กับความต้องการของการรับบริการ

๒. การเข้าถึงแหล่งบริการได้อย่างสะดวกโดยคำนึงถึงลักษณะที่ตั้งการเดินทาง

๓. ความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการได้แก่แหล่งบริการที่ผู้รับบริการยอมรับว่าให้ความสะดวกและมีสิ่งอำนวยความสะดวก

๔. ความสามารถของผู้รับบริการในการที่จะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการ

๕. การยอมรับคุณภาพบริการ (Acceptability) ซึ่งในการนี้จะรวมถึงการยอมรับลักษณะของผู้ให้บริการด้วย

หลักการให้บริการที่สำคัญมี ๕ ประการคือ^{๖๔}

๑. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่กล่าวคือประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะมิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้นๆ ด้วย

^{๖๓}Suchitra, Punyaratbandhu-Bhakdi, et al.Delivery of public serices in Asian countries : Cases in development administration, (Bangkok: Thammasat University Press, 1986). P. 45.

^{๖๔}กุลธนา ธนาพงศ์ธร. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐๓ – ๓๐๔.

๒. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการนั้นๆ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอใช้ทำๆ หยุดๆ ตามความพอใจของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติการ

๓. หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาให้บริการทุกคนอย่างเสมอหน้าและเท่าเทียมกันไม่มีการใช้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งในลักษณะต่างจากกลุ่มคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด

๔. หลักความประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินผลที่จะได้รับ

๕. หลักความสะดวกบริการที่จัดให้แก่ผู้บริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่าย สะดวกสบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนักทั้งยังไม่เป็นการสร้างความยุ่งยากใจให้แก่ผู้ให้บริการหรือผู้ให้บริการมากจนเกินไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการให้บริการ

การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพนั้น จะต้องมีการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ต้องประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีของนักจิตวิทยาในการให้บริการ เพื่อผสมผสานเข้าด้วยกันในการที่จะเสริมสร้างกลยุทธ์การให้บริการและการพัฒนาทักษะการให้บริการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการให้บริการจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

หลักการให้บริการแบบครบวงจรหรือการพัฒนาการให้บริการเชิงรุกเรียกว่า หลัก Package Service โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

๑. มุ่งประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการทั้งผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการและผู้ที่อยู่ในข่ายที่ควรได้รับการเป็นสำคัญมีลักษณะ ดังนี้

๑.๑ ผู้ให้บริการต้องถือว่า การให้บริการเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยต้องจัดการให้บริการที่ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๒ การกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติและการใช้ดุลยพินิจจะต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก

๑.๓ ผู้ให้บริการจะต้องมองผู้มารับบริการว่ามีฐานะและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับตน

๒. ความรวดเร็วในการให้บริการอาจกระทำได้ใน ๓ ลักษณะ คือ

๒.๑ การพัฒนาข้าราชการให้มีทัศนคติ มีความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีความกระตือรือร้นและกล้าที่จะตัดสินใจในเรื่องที่อยู่ในอำนาจของตน

๒.๒ การกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจให้มากขึ้น และปรับปรุงระเบียบวิธีการทำงานให้มีขั้นตอนโดยใช้เวลาในการให้บริการน้อยที่สุด

๒.๓ การพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อจะทำให้การบริการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การให้บริการจะต้องเสร็จสมบูรณ์ หมายถึง การเสร็จสมบูรณ์ตามสิทธิประโยชน์ที่ผู้รับบริการพึงจะได้รับ ซึ่งลักษณะที่ดีของการให้บริการที่เสร็จสมบูรณ์ก็คือ การบริการที่แล้วเสร็จใน

การติดต่อเพียงครั้งเดียวหรือไม่เกิน ๒ ครั้ง นอกจากนี้ยังหมายถึงความถึงความพยายามที่จะให้บริการในเรื่องอื่นๆ ที่ผู้มาติดต่อขอรับบริการสมควรจะได้รับอีกด้วย แม้ว่าผู้มาขอรับบริการจะไม่ได้ขอรับบริการในเรื่องนั้นก็ตาม แต่ถ้าเห็นว่าเป็นสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการก็ควรมีจะแนะนำและพยายามให้บริการในเรื่องนั้นๆ เช่น ผู้มาขอคัดสำเนาทะเบียนบ้านแล้วพบว่าบัตรประจำตัวประชาชนหมดอายุ ก็ควรดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้ใหม่ เป็นต้น

๔. ความกระตือรือร้นในการบริการ เมื่อมีผู้มาติดต่อขอรับบริการเจ้าหน้าที่จะต้องรีบดำเนินการโดยไม่ชักช้าและใช้เวลาให้น้อยที่สุด

๕. การให้บริการด้วยความถูกต้อง นอกจากเจ้าหน้าที่ต้องรีบดำเนินการให้แล้ว ผลงานที่ออกมาจะต้องถูกต้องสมบูรณ์ประชาชนสามารถนำไปใช้ทำธุรกรรมต่างๆ ได้โดยไม่ต้องกลับมาแก้ไขใหม่อีก

๖. การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม โดยเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการด้วยความอ่อนน้อม ซึ่งจะทำให้ผู้มารับบริการมีทัศนคติที่ดีต่อข้าราชการและทางราชการ^{๖๕}

หลักการให้บริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจและประทับใจให้กับผู้รับบริการได้นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ ๕ ประการด้วยกัน ดังนี้

๑. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานของรัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนล้วนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

๒. การบริการอย่างทันต่อเวลา (Timely Service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะนั้นจะต้องตรงต่อเวลาเสมอ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่ตรงต่อเวลาหรือทันต่อเหตุการณ์ ทั้งยังสร้างความไม่พึงพอใจแก่ประชาชนผู้ไปขอรับบริการอีกด้วย

๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะนั้นจะต้องมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right quantity at the geographical) เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ จะต้องมีไว้คอยให้บริการอย่างเพียงพอ

^{๖๕} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การให้บริการแบบครบวงจร : แนวทางการให้บริการเชิงรุกของกรมการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑-๑๔.

๔. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประเมินผลปฏิบัติงาน^{๖๖}

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการให้บริการของนักวิชาการหลายท่านเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดความหมายของคำว่า หลักการให้บริการ สามารถนำมาสรุปได้ว่าการให้บริการนั้นเป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ เพื่อให้ความช่วยเหลือตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ อันเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจในการให้บริการนั้นๆ โดยผู้ให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทันท่วงเวลา และมีปริมาณเพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการกับผู้มารับบริการอีกด้วย

ลักษณะของการให้บริการ

การบริการถือเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทหนึ่งเรียกว่า ผลิตภัณฑ์บริการ (Service Product) ซึ่งแตกต่างกับสินค้า (Goods) เนื่องจากผลิตภัณฑ์บริการที่แท้จริงจะไม่เกี่ยวข้องหรือมีตัวสินค้าแต่อย่างใด ในการขายสินค้าโดยปกติก็มักจะมีการบริการควบคู่การขายไปด้วยนั้นซึ่งมักจะเป็นบริการหลักการขาย (Product Support Service) ไม่จัดว่าเป็นผลิตภัณฑ์บริการแต่ไม่ว่าจะเป็นการบริการประเภทใดก็ตามต่างก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่^{๖๗}

๑) ผู้รับบริการ เนื่องจากความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นเป้าหมายหลักของการบริการและโน้มน้าวให้ผู้รับบริการกลับมาใช้บริการซ้ำอีกในภายหลัง แต่การบริการใดๆ จะได้ผลตรงก็ต่อเมื่อต้องได้รับความสนใจจากผู้รับบริการ ดังนั้น การรับรู้การบริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจจึงเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพื่อจะได้บริการได้อย่างเหมาะสม

๑. ลักษณะการรับรู้ของผู้รับบริการแบ่งเป็น ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ

ก. การรับรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดจากผู้รับบริการเคยใช้บริการแล้ว และเกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจในภาพพจน์เกี่ยวกับบริการนั้นว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

ข. การรับรู้จากความคาดหวัง เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการโฆษณาภาพพจน์จากสื่อต่างๆ เกิดเป็นความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการขึ้น

๒. ประเภทของผู้รับบริการ สามารถแบ่งเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

ก. จำแนกตามพฤติกรรมของผู้รับบริการ

๑. ผู้รับบริการชั้นประหยัด (Economizing Customer) เป็นผู้รับบริการที่เน้นคุณค่าการบริการ ชอบการบริการที่มีคุณภาพราคาถูก ชอบที่จะเรียกร้องสิ่งต่างๆ และเปลี่ยนใจง่าย

^{๖๖} John D. Millett, *Management in the public service*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1954), pp. 397-400.

^{๖๗} อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, *Service Psychology จิตวิทยาบริการ*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพรส แอนด์ ดีไซน์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘ – ๓๑

๒. ผู้รับบริการชั้นจริยธรรม (Ethical Customer) เป็นผู้รับบริการที่ให้ความเท่าเทียมกันแก่บุคคลอื่นๆ เน้นสิ่งที่เป็นการกระทำประโยชน์เพื่อสังคม ชอบให้บริการเป็นไปตามปกติและเห็นอกเห็นใจผู้ให้บริการ

๓. ผู้รับบริการแบบปัจเจกบุคคล (Personalizing Customer) เป็นผู้รับบริการที่ชอบให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการยกย่องให้เกียรติ การให้บริการที่เป็นพิเศษเฉพาะตน

๔. ผู้รับบริการตามสะดวก (Convenient Customer) เป็นผู้รับบริการที่เข้าใจจะไร้ง่ายๆ ยินดีจ่ายเงินเพื่อซื้อความสะดวกสบายต้องการคุณภาพในการบริการระดับหนึ่ง แต่ชอบในความสะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก

ข. จำแนกตามเกณฑ์การพิจารณาอัตราค่าบริการ

๑. ผู้รับบริการที่ไวต่อราคา (Price Sensitive Customer) จะใช้การพิจารณาจากราคาเป็นสำคัญ คุณภาพไม่เป็นไร นิยมความประหยัด

๒. ผู้รับบริการที่ไวต่อทั้งราคาและคุณภาพ (Price Quality Customer) จะตัดสินใจด้วยราคาและคุณภาพอย่างมีเหตุผลเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการบริการกับอัตราค่าบริการ ในการใช้บริการแต่ละครั้ง

๓. ผู้รับบริการที่ไวต่อคุณภาพ (Quality Sensitive Customer) จะสนใจคุณภาพเป็นหลัก ราคาเท่าไรก็ได้ ชอบบริการที่ถูกต้อง

๔. ผู้รับบริการที่ให้ความเชื่อถือต่อราคา (Price Surrogate Customer) เป็นผู้ที่อาศัยปัจจัยภายนอกมาเสริมการตัดสินใจ โดยมักเชื่อว่าค่าบริการที่สูงจะมีคุณภาพบริการที่ดีเสมอ

๒) ผู้ปฏิบัติงานบริการ เป็นผู้ดำเนินงานบริการซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการในแบบใดแบบหนึ่งและมุ่งปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อภาพพจน์ที่ดีของการบริการนั้นๆ แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้ ได้แก่

๑. ประเภทที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์แต่ต้องปรากฏตัวกับผู้รับบริการ เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานประชาสัมพันธ์

๒. ประเภทที่ไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์แต่ต้องปรากฏตัวกับผู้รับบริการ เช่น พนักงานจัดเครื่องดื่มและพนักงานจัดดอกไม้ เป็นต้น

๓. ประเภทที่ต้องปฏิสัมพันธ์แต่ไม่ต้องปรากฏตัวกับผู้รับบริการ เช่น นักบิน

๔. ประเภทที่ไม่ต้องปฏิสัมพันธ์และปรากฏตัวกับผู้รับบริการ เช่น บัญชี

๓) องค์การธุรกิจบริการ มุ่งที่จะสนใจความต้องการของผู้รับบริการเสมอ ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ซื้อเกิดความพึงพอใจ ผู้ประกอบการเป็นผู้วางนโยบายการบริการและควบคุมการดำเนินงานขององค์การให้อยู่รอดและมีกำไร ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้านเป็นองค์ประกอบได้แก่

๑. นโยบายบริการ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมชัดเจนและแจ้งต่อพนักงานทุกคนให้ปฏิบัติตามโดยพร้อมเพรียงและคอยควบคุมให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ได้ตั้งไว้

๒. การบริหารการบริการ เป็นการกำหนดโครงสร้างและกลยุทธการบริหารการบริการที่ดี ให้ความสำคัญแก่ผู้บริการและพนักงานบริการทุกระดับ มีแนวทางในการปรับแผนกลยุทธ์และฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาทักษะในการบริการอยู่เสมอ

๓. วัฒนธรรมการบริการ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ ความเชื่อถือและความจริงใจต่อกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและระหว่างพนักงานด้วยกัน

๔. รูปแบบการบริการ องค์กรต้องมีการพิจารณารูปแบบและวิธีการนำเสนอที่ดี สอดคล้องกับนโยบายการบริการ นำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์อย่างเหมาะสม

๕. คุณภาพของการบริการ มีการควบคุมมาตรฐานคุณภาพการให้บริการอย่างจริงจัง มีการตรวจสอบและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ มุ่งหาข้อบกพร่องของการให้บริการอยู่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการให้บริการ

๔) ผลลัพธ์บริการ การนำเสนอวิธีการให้บริการและปฏิบัติต่อผู้รับบริการจะต้องเป็นไปตามนโยบายการบริการและมุ่งสู่เป้าหมายของการบริการที่มีคุณภาพสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อผู้รับบริการ องค์กรจะต้องนำเสนอรูปแบบการบริการ (Service offer) ให้แก่ผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของผลลัพธ์บริการ รูปแบบการให้บริการและภาพลักษณ์ของการบริการ

ในการนำเสนอผลลัพธ์บริการนั้น ต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและประเมินความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการบริการ เพื่อกำหนดระดับของการให้บริการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

๑. การบริการหลัก (Core Service) เป็นกิจกรรมหลักของการบริการนั้นๆ เช่น สายการบินผู้โดยสารส่งถึงที่หมายปลายทางโดยสวัสดิภาพ

๒. การบริการตามความคาดหวัง (Expected Service) เป็นกิจกรรมที่ผู้รับบริการมักคาดหวังไว้ว่าจะได้รับ เช่น การได้พบแพทย์ผู้ชำนาญเมื่อมาตรวจรักษา

๓. การบริการเกินความคาดหวัง (Exceeded Service) เป็นกิจกรรมที่ผู้รับบริการมิได้คาดหวังและเมื่อได้รับบริการ ผู้รับบริการจะเกิดความรู้สึกประทับใจและพึงพอใจซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการนั้นๆ

๕) สภาพแวดล้อมในการบริการ มีส่วนเอื้อต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นภาพลักษณ์ (Image) ขององค์กร ทั้งด้านกายภาพ อันได้แก่ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และยังรวมไปถึงบรรยากาศของการบริการ เช่น การจัดแบ่งสถานที่ การ

ระดับตกแต่ง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน ดังนี้ คือ

๑. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ลักษณะที่ปรากฏภายนอกอาคาร เช่น สถานที่ตั้ง ทางเข้าออก ที่จอดรถ ป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ลักษณะการจัดระบบภายในอาคารหรือหน่วยงาน การวางแผนผัง การจัดวางวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงานนั้น

ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการบริการ เป็นปัจจัยในการสร้างความประทับใจและเอกลักษณ์ของการบริการ ทำให้เกิดความแตกต่างในคุณภาพของการบริการและยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อีกด้วย

การบริการเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยสามารถแยกองค์ประกอบออกได้เป็น

๑) ผู้ให้บริการ (Provider) ได้แก่ ผู้ที่ทำการผลิตสินค้าบริการ ผู้จัดให้เกิดการบริการและผู้นำเสนอสินค้าบริการ

๒) กระบวนการในการให้บริการ (Service) ได้แก่ กระบวนการหรือวิธีการให้การนำเสนอสินค้าบริการจากผู้ให้บริการสู่ผู้รับบริการ

๓) ผู้รับบริการ (Customer) ได้แก่ ผู้ที่มารับบริการที่ผู้ให้บริการจัดให้ โดยเข้าร่วมในกระบวนการให้บริการ^{๖๘}

ลักษณะสำคัญของงานบริการประกอบด้วย

ประการที่หนึ่ง ความไม่มีตัวตน/จับต้องไม่ได้ (Intangibility) ซึ่งแตกต่างจากสินค้าเชิงกายภาพต่างๆ ก่อนซื้อบริการ ผู้รับบริการไม่สามารถสัมผัสการบริการได้ กล่าวคือ トラバidezยังไม่ได้มีการใช้บริการ ผู้ซื้อบริการก็ยังไม่สามารถมองเห็น ไม่รับรู้กลิ่น ไม่รู้สึกสัมผัส ไม่ได้ยิน ไม่สามารถรับรู้รสชาติได้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ใช้บริการที่เดินทางไปรักษาตัวโดยวิธีจิตบำบัดกับจิตแพทย์จะยังไม่สามารถทราบผลการรักษาจนกว่าจะได้รับการรักษาจริงเสร็จสิ้นแล้วด้วยคุณลักษณะที่จับต้องไม่ได้ของงานบริการ ทำให้ภาพลักษณ์กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการแยกความแตกต่างออกจากคู่แข่ง ส่วนผู้ใช้บริการจำต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ตัวเองก่อนที่จะตัดสินใจซื้อบริการ โดยพวกเขาพยายามค้นหาหลักฐานที่สามารถจับต้องได้สำหรับใช้อ้างอิงถึงคุณภาพของการบริการจากสถานที่ คนอุปกรณ์ เอกสารการสื่อสาร สัญลักษณ์ ตรายี่ห้อ และราคาที่เขาพบในขณะนั้น ดังนั้น งานของผู้ให้บริการก็คือ การจัดการหลักฐานเพื่อสิ่งที่ไม่มีความตัวตน ปรากฏเป็นตัวตนออกมา (to manage the evidence;

^{๖๘} อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, Sercive Psychology จิตวิทยาบริการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพรส แอนด์ ดีไซน์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐๗.

to tangible the intangible.) โดยการหลักฐานเชิงกายภาพและจิตนาการให้แก่งานบริการที่ไร้ตัวตน/จับต้องไม่ได้ ของตนขึ้นมา

ประการที่สอง อาจมีอาจแบ่งแยกได้ (Inseparability) การผลิตและการบริโภคงานบริการจะเกิดขึ้นพร้อมๆ โดยไม่สามารถแบ่งแยกออกจากกันได้ ในขณะที่ผลิตภัณฑ์หัตถอุตสาหกรรมจะมีการผลิตขึ้นมาก่อน หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนการขนส่ง การค้าส่ง การค้าปลีก และการบริโภค แต่ในการบริการนั้น การผลิตบริการ (การให้บริการ) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อมกับการบริโภค การบริการ ในแง่นี้ทำให้ตัวผู้ผลิตบริการจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการบริการให้ในกรณีที่เป็นการบริการประเภทผู้รับบริการปรากฏอยู่ต่อหน้าการผลิตบริการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ไม่สามารถแยกออกจากการบริการได้

นอกจากนี้ ในงานบริการประเภทบันเทิงหรืองานที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ผู้ซื้อบริการจะให้ความสำคัญต่อตัวผู้ให้บริการที่พวกเขาคาดหวังอย่างมาก เช่น นักเรียนที่จะเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ พวกเขาจะให้ความสนใจว่าใครเป็นผู้สอน มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สอน และอัธยาศัยเป็นอย่างไร เป็นต้น

ประการที่สาม ความไม่คงเส้นคงวา (Variability) เนื่องจากคุณภาพของการบริการขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการ สถานที่ และเวลาให้บริการ ด้วยเหตุนี้งานบริการจึงมีความไม่คงเส้นคงวามาก เช่น สำนักงานกฎหมายแต่ละแห่ง ย่อมมีทนายความหลายคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน อันทำให้คุณภาพของการให้บริการมีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง

วิธีการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับความไม่คงเส้นคงวาของงานบริการโดยการควบคุมคุณภาพของการให้บริการซึ่งโดยทั่วไปมีดังนี้ ประการแรก การสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคลากรตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ พร้อมกับการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประการที่สอง สร้างกระบวนการที่ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization of the service performance Process) ทัวทั้งองค์การ โดยการจัดทำพิมพ์เขียวที่เป็นแผนภาพแสดงถึงขั้นตอนการทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบ และประการที่สาม กำกับติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ โดยพิจารณาจากการร้องเรียน การให้คำแนะนำ การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าและการให้บริการที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบ

ประการที่สี่ ความไม่สามารถเก็บรักษาเอาไว้ได้ (Perish ability) เนื่องจากมูลค่าของงานบริการจะถูกสร้างขึ้นในเวลาที่ใช้บริการเท่านั้น งานบริการจึงไม่สามารถเก็บกักตุนเอาไว้ได้ ปัญหาความเสียหายที่เกิดจากการขายบริการไม่ได้จะเกิดขึ้นในสภาวะที่อุปสงค์มีความไม่แน่นอนสูง^{๖๔}

^{๖๔} พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และคณะ, โครงการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐, หน้า ๔๐.

การบริการที่ดีมีคุณลักษณะ ๗ ประการ บริการ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า SERVICE ซึ่งมี
ความหมายของการบริการที่สามารถยึดหลักในการปฏิบัติได้ คือ^{๗๐}

S = Smiling & Sympathy ยิ้มแย้ม และเอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นใจต่อความ
ลำบากยุ่งยากของผู้มารับบริการ

E = Early Response ตอบสนองต่อความประสงค์จากผู้มารับบริการอย่างรวดเร็ว
ทันใจ โดยไม่ต้องให้เอ่ยปากเรียกร้อง

R = Respectful แสดงออกถึงความนับถือให้เกียรติผู้มารับบริการ

V = Voluntariness manner การให้บริการที่ทำอย่างสมัครใจ เต็มใจทำ ไม่ใช่
ทำงานอย่างเสียไม่ได้

I = Image Enhancing การรักษาภาพลักษณ์ของผู้ให้บริการ และภาพลักษณ์ของ
องค์กรด้วย

C = Courtesy ความอ่อนน้อม อ่อนโยน ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ

E = Enthusiasm ความกระตือรือร้น ความกระฉับกระเฉง

จากการศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการให้บริการจากนักวิชาการหลาย
ท่านผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า งานให้บริการนั้น เป็นงานที่ไม่สามารถจับต้องได้เหมือนสินค้าอื่นๆ
ที่สามารถสัมผัสและเลือกซื้อก่อนได้ กล่าวได้ว่าเมื่อใดที่ผู้ซื้อบริการหรือผู้รับบริการตัดสินใจเข้ารับ
บริการนั้นแล้วจึงจะสามารถสัมผัสถึงงานบริการนี้ได้ นอกจากนี้งานบริการยังมีสถานะความไม่คงเส้น
คงวา เนื่องจากคุณภาพของการให้บริการจะขึ้นอยู่กับตัวผู้ให้บริการ สถานที่ และเวลาที่ให้บริการด้วย
การแก้ปัญหาในเรื่องนี้ คือ หน่วยงานหรือองค์กรที่ให้บริการนั้นจะต้องสร้างกระบวนการให้บริการที่
เป็นมาตรฐานเดียวกันพร้อมทั้งจัดอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่องานบริการ

๒.๖ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ข้อมูลพื้นที่สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจใน
สังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง จนมีผู้กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่มากมายควบคุมไปทั่วแทบทุก
อย่างในสังคม อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบทั่วไปว่าหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ ก็คือหน้าที่บังคับ
กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจมี
ภารกิจต่อเนื่องมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวนคดีอาญา การ
ตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น และข้าราชการตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการประชาชน

^{๗๐} วสันต์ ยอดศรี, “บทความการวัดความพึงพอใจของสมาชิกในการใช้บริการภายในศูนย์สุขภาพ,
คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”, หน้า ๓๓ – ๓๔.

โดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ครั้นเมื่อประชาชนมีปัญหา มักจะมาปรึกษาหารือกับข้าราชการตำรวจ หรือคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหา เป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมา ซึ่งเรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจ ในการบังคับใช้กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง^{๗๑}

๒.๖.๑ การกิจหน้าที่ตามกฎหมาย

หน้าที่ตำรวจ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ ๔ ประการ ดังนี้

๑) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก จุดมุ่งหมายอันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุขและความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามควรแก่ความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ดี การต่อสู้กับข้าศึกจากภายนอกที่มาย่ำยีประเทศชาติร่วมกับทหารก็ดี หรือรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหารกระทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบสุข ซึ่งตำรวจต้องมีหน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

๒) การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญาตามกฎหมายมหาชน ออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชน ซึ่งรวมกันอยู่ภายในประเทศนั้น เมื่อออกประกาศใช้แล้วก็จำเป็นต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำการป้องกันมิให้มีการละเมิดกฎหมายเกิดขึ้น ถ้ามีการละเมิดเกิดขึ้นแล้วตำรวจก็มีหน้าที่ดำเนินการกับผู้ละเมิดกฎหมายนั้น

๓) การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือกันว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชน ธรรมดาที่ดีนั้นจำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้นตำรวจที่ดีก็จำต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชนเอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณีในกิจการที่ช่วยเหลือได้ และไม่ผิดกฎหมาย

๔) ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ สาธารณะสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุ และทรัพย์สิน ซึ่งซ่อนหรือฝังไว้

^{๗๑} ทัศนะศักดิ์ ธนกาญจน์, ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล, วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐).

ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะช่วยกันดูแลรักษาให้ สมบัติสาธารณะนั้นๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป^{๗๒}

๒.๖.๒ อำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

กฎหมายฉบับนี้ได้มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๗๘ นับได้ว่าเป็นกฎหมายที่สำคัญยิ่งฉบับหนึ่งที่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจอยู่หลายประการคือ

๑) ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

๒) ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวนย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญา ได้ภายในเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยงานราชการในกรมตำรวจ

๓) มีอำนาจจับกุมบุคคล ผู้กระทำความผิดอาญา ทั้งในกรณีที่มีหมายจับและไม่มีหมายจับ ตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

๔) มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับกุมได้ ตามเวลาที่กำหนด

๕) มีอำนาจตรวจค้นเคหสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันที่เป็นที่ป็นฐานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากได้มีการพิจารณาถึงอำนาจของตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือ ความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้น แล้วก็จะทำให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยเด่นชัด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยจะมีข้อความว่า “มีเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด” อันเป็นการรับรองว่า ตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษอาญาทั้งหมดมิให้ผู้ใดละเมิดหากมีการกระทำความผิดกฎหมายอาญาขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวนส่งฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป^{๗๓}

^{๗๒} กริช ปัจฉิมสวัสดิ์, กรมตำรวจ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมตำรวจ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๗๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

๒.๖.๓ การกิจหน้าที่ตามกฎหมายพิเศษ

กฎหมายที่มีโทษทางอาญานั้นนอกจากประมวลกฎหมายแล้วยังมีพระราชบัญญัติต่างๆ อีกมากมาย และมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้น โดยกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อวัตถุประสงค์จะให้ผลเป็น การป้องกันอาชญากรรมบทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกกันว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พรบ. อาวุธปืน พรบ. ทะเบียนคนต่างด้าว พรบ. คนเข้าเมือง พรบ. สุรา พรบ. ปราบการค้าประเวณี พรบ. โรง รับจำนำ พรบ. โรงแรม พรบ. การพิมพ์ พรบ. การเรียไร พรบ. ควบคุมเด็ก เด็กนักเรียน พรบ. จารจรทาง บก พระราชบัญญัติภาพยนตร์ ว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และพระราชบัญญัติสถานบริการ เป็นต้น โดยที่เจ้าพนักงานตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามกฎหมาย ในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการหรือทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุม ตามกฎหมายเหล่านั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้น และบางประเภทก็ เป็นภัยต่อความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นการแสดงว่าตำรวจนั้นนอกจากมีหน้าที่ ในการจับกุมผู้กระทำความผิด และปราบปรามอาชญากรรม โดยทั่วไปแล้วยังเข้ามามีบทบาทในการ คุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่นๆ ด้วย และบางกรณีก็ทำหน้าที่สังคมสงเคราะห์ หรือปฏิบัติ หน้าที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปหน้าที่ของตำรวจที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าตำรวจนั้นมีหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติต่อสังคมอย่างไร ทำอย่างไร จึงจะทำให้ประชาชนในสังคมนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจกับสังคมจะต้องทำงานร่วมกันในการรักษากฎหมาย และระเบียบสังคมให้ ประชาชนในสังคมนั้นอยู่กันด้วยความสงบสุขจริงอยู่ไม่ว่าสังคมใดก็ตามไม่สามารถที่จะป้องกันไม่ให้เกิด การละเมิดกฎหมายของสังคมให้หมดสิ้นไปได้ โดยเฉพาะในเรื่องของอาชญากรรมแต่ก็เป็นความ จำเป็นของสังคมที่จะหามาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดมาป้องกันให้เกิดการละเมิดขึ้นน้อยที่สุด

๒.๖.๔ การกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน

ในเรื่องการกิจ และหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันนี้ได้มีการวางแผนทางการปฏิบัติ การกิจและหน้าที่ของข้าราชการในปัจจุบัน ดังนี้

๑) หน้าที่ในการรักษากฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายลักษณะอาญาซึ่งมีบทลงโทษเมื่อมีการ ผ่าฝืน ดังนั้นหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ คือ การป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือได้รับ อันตราย อันเนื่องมาจากการกระทำผิดกฎหมายด้วยการควบคุมดูแลและป้องกันมิให้มีผู้กระทำความ ผิดตามกฎหมายขึ้น และหากมีก็ต้องจับกุมตัวมาดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ ตามกฎหมาย

๒) หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยคือ การมีหน้าที่คอยตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะ ทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีต้องเข้าไปป้องกันระงับปราบปรามและแก้ไข รวมทั้งบำบัดช่วยเหลือให้บรรเทาหลงหรือหมดไป

๓) หน้าที่ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หมายถึง การป้องกันอันตรายให้กับประชาชนทุกด้านทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจและอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่อง เช่น ป้องกันอันตรายอื่นที่เกิดกับประชาชน จำพวกภัยธรรมชาติ ภัยจากสัตว์ดุร้าย เป็นต้น

๔) หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนทั้งการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประชาชน เช่น การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด ติดตามทรัพย์สินที่สูญหายคืนมา เป็นต้น

๕) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือบริการ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเรื่องอื่นๆ ทั่วไป เช่น การอำนวยความสะดวก ด้านการจราจร การนำผู้ป่วยผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาล การระงับความเดือดร้อน ที่เกิดจากการรบกวนของสัตว์หรือภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือนำเด็กพลัดหลงส่งคืนบิดามารดา เป็นต้น ซึ่งจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่ที่หลากหลายและกว้างขวางอย่างยิ่ง ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ต้องทำหน้าที่หลักดังกล่าวข้างต้นในทุกประการแล้ว ยังจะต้องทำหน้าที่รองคืองานด้านธุรการและอื่นๆ อีกด้วย จึงเป็นการยากที่จะให้ได้ผลงานที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์และอุดมคติรวมทั้งตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

๒.๖.๕ ประวัติความเป็นมา

ตำรวจไทย หรือชื่ออย่างเป็นทางการว่า ตำรวจแห่งชาติ (อังกฤษ: Royal Thai Police) เป็นตำรวจแห่งชาติของประเทศไทย ประกอบด้วย บรรดาเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่ง เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ

ตำรวจ หรือกิจการตำรวจมีมาก่อน พ.ศ. ๒๔๐๓ ซึ่งขอเรียกว่า “ตำรวจสมัยโบราณ” ส่วนจะได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อใดไม่สามารถหาหลักฐานยืนยันที่แน่นอนได้ เพียงแต่สันนิษฐานกันว่าคงจะมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย จะมีหลักฐานอยู่บ้างในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น ๔ เหล่าเรียกว่าจตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา โดยได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานกำหนดไว้ถึงชั้นตำรวจเลว (พลตำรวจ) มีศักดินา ๒๕ ไร่ ตำรวจในระยะแรกหรือตำรวจสมัยโบราณนั้นอยู่ในสังกัด “วัง” คือ ตำรวจหลวง เป็นข้าราชการบริพารรับใช้ใกล้ชิด นอกจากสังกัดวังเป็นตำรวจหลวงรักษาพระองค์แล้วยังมีตำรวจที่ดูแลความสงบ เรียกร้อยของประชาชนสังกัด “เวียง” หรือ “เมือง” คือ ตำรวจเวียง หรือนครบาลมีพระยามราชเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในเมืองหลวง ส่วนตามหัวเมืองต่างๆ มีหลวงเมืองเป็นหัวหน้า ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง

กิจการตำรวจในสมัยนี้เนื่องจากการได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศในทุกๆ ด้านตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก โดยเริ่มเปลี่ยนแปลงมากในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงคิดปรับปรุงตำรวจเวียงหรือนครบาล โดยได้จ้างกับตัน แชมมวล โจเซฟ โรเบิร์ต เอ็มส์ ชาวอังกฤษซึ่งได้รับบรรดาศักดิ์เป็นหลวงรัฐยาภิบาลบัญชา จัดตั้งเป็น “กองตำรวจโปลิศ” สังกัด “กรมพลตระเวน” มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครบาลตามแบบยุโรปเป็นครั้งแรก การปรับปรุงการตำรวจในสมัยรัชกาลที่ ๕ นอกจากได้ขยายงานตำรวจในเขตนครบาลแล้วยังได้จัดตั้ง “กรมกองตระเวนหัวเมือง” ขึ้นทำหน้าที่ลาดตระเวนรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตหัวเมืองต่างๆ เช่นเดียวกับการจัดตั้งกรมพลตระเวน สังกัดในกระทรวงนครบาล และต่อมาได้จัดตั้งเป็นกรมตำรวจภูธร สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๔๕๘ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมกรมตำรวจภูธรกับกรมพลตระเวนเข้าเป็นกรมเดียวกัน เรียกว่า “กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน” สังกัดกระทรวงนครบาล ในกิจการตำรวจจึงถือเอาวันที่ ๑๓ ตุลาคมของทุก ๆ ปี เป็น “วันตำรวจ” และต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่ออีกหลายครั้งเป็น “กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล” “กรมตำรวจภูธร” และ “กรมตำรวจ” ตามลำดับ โดยเป็นกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ตำรวจสมัยปัจจุบันหรือเรียกว่าสมัยประชาธิปไตยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ ถึงปัจจุบัน หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตย ได้มีการปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบบประชาธิปไตย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกำหนดหน้าที่การงานอีกไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้งโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย และด้วยกรมตำรวจเป็นกรมใหญ่ มีกำลังพลกว่า ๒๓๐,๐๐๐ คน มีภาระหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคมทั่วประเทศ จึงจำต้องมีระบบการจัดการและการบริหารงานที่คล่องตัว รวดเร็ว เป็นอิสระภายในกรอบของกฎหมาย และในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๑ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็น “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม โดยอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

หน้าที่ตำรวจ

๑. ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ใน ลักษณะที่ ๑ บททั่วไป มาตรา ๖ สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชา ของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๒. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

๓. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

๔. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

๕. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๗. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

๘. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (๑)(๒)(๓)(๔) หรือ (๕) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตาม (๓)(๔) หรือ (๖) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (๓)(๔) หรือ (๕) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมด หรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงาน ฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

อำนาจของตำรวจ

อำนาจของตำรวจตามพหุัตินัย ตำรวจมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ ตามประเพณีที่เป็นแบบอย่างดังนี้ ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและมีอำนาจจะสอบสวน จับกุม คမ်းขัง ปราบปราม เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อำนาจเหล่านี้สามารถสร้างคุณและโทษได้เท่าๆ กัน สุดแต่การใช้ตำรวจทุกคนจึงจำเป็นต้องควบคุมจิตใจให้มั่นคง

ประวัติตำรวจไทย

พ.ศ. ๒๔๐๓-๒๔๗๕

กิจการตำรวจระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๐๓ ถึง พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนาดใหญ่ในทุกๆ ด้าน ตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก เริ่มปรากฏมีหลักฐานว่า ในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๔๐๔ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้เจ้าพระยาอมราช (ครุฑ บ่วงราบ) เป็นแม่กอง รับผิดชอบกองโปลิศ (POLIS) หรือกรมกองตระเวนขึ้นครั้งแรก โดยจ้าง ชาวพม่า อินเดีย สิงคโปร์ เริ่มทำงานครั้งแรกที่ย่านตลาดพาหุรัด ในพระนคร

และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๐๕ ได้ว่าจ้าง กัปตัน เอส.เย.เบิร์ด เอมส์ (Captain Sammoal Joseph Bird Ames) ชาวอังกฤษ ซึ่งได้รับบรรดาศักดิ์เป็น หลวงรัฐยาภิบาลบัญชา มาเป็นผู้พิจารณาวางโครงการ จัดตั้งกองตำรวจ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก แต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศ ขณะนั้นจึงพุ่งเป้าไปในด้านป้องกันประเทศเป็น หลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการให้ สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศ และทหารด้วยเป็นธรรมดา

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๕ การปรับปรุงการตำรวจ นอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาล โดยให้ นาย เอ.เย.ยาดิน (A.J.Jardine) มาช่วยงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูปทหาร โปлиц เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๙ สำหรับเป็นกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาคและให้สามารถ ปฏิบัติการ ทางทหารได้ด้วย โดยว่าจ้าง นาย ยี.เชา. (G.Schau) ชาวเดนมาร์กมาเป็นผู้วางโครงการ ผู้บังคับบัญชาส่วนมากก็โอนมาจากนายทหาร ต่อมาใน พ.ศ. ๒๔๒๐ ได้เปลี่ยน "กองทหารโปлиц" เป็น "กรมกองตระเวนหัวเมือง" จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๔๐ ได้ตั้ง "กรมตำรวจภูธร" ขึ้นแทนกรมกองตระเวนหัวเมือง โดยมี พลตรีพระยาวาสุเทพ (ยี.เชา.) เป็นเจ้ากรมตำรวจภูธร

ในปี พ.ศ. ๒๔๔๔ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมาเพื่อ ผลิตนายตำรวจให้ทำหน้าที่ผู้บังคับ ควบคุมรับราชการในกรมตำรวจ โดยในขณะนั้นมีนายร้อยโท ม.ร.ว.แดง (หม่อมแดง) ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรเขต ๓ นครราชสีมา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับการโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรคนแรก ถือเป็น รากฐานเริ่มต้นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยุคปัจจุบัน ซึ่งในปี ร.ศ. ๑๒๑ (พ.ศ. ๒๔๔๕) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระราชหัตถเลขาถึงกรมหลวงดำรงราชานุภาพ มีพระ บรมราชานุญาตโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากมณฑล นครราชสีมา ไปตั้งอยู่ที่ ต.ห้วยจรเข้มะ จ.นครปฐม ตามการกราบบังคมทูลขอของกรมหลวงดำรงราชานุภาพ

กำลังพลในระยะแรกใช้ตำรวจ แต่ต่อมาเมื่อทางทหารได้ประกาศใช้ **พระราชบัญญัติ เกณฑ์ทหาร** ทางตำรวจก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๔๘ ได้เกณฑ์คนเข้าเป็น ตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้ว ก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วย การปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวย ความร่มเย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน

ต่อมาได้ขยายกิจการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ทางด้าน ตำรวจนครบาลก็ได้ว่าจ้าง นาย อีริค เซนต์ เจ.ลอซัน (Mr. Eric Saint J.Lawson) ชาวอังกฤษเข้ามา ช่วยอีกคนหนึ่ง

กิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับ ๒ กระทรวงคือ กระทรวงนครบาล (กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล) และกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจภูธร) และต่อมาได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้

การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกัน เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๕๘ เรียกว่า **"กรมตำรวจภูธร และกรมพลตระเวน"** กรมตำรวจจึงถือว่าวันที่ ๑๓ ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปี นั้นเองได้เปลี่ยนเป็น **"กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล"** ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๖๕ ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงนครบาล กับกระทรวงมหาดไทยเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรม ตำรวจนครบาลจึงโอนมาขึ้นอยู่กับการกระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. ๒๔๖๙ ได้เปลี่ยนนามกรม ตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น **"กรมตำรวจภูธร"** แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑) ตำรวจนครบาล คือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายได้ส่วน ทำสำนวนฟ้องศาลโปสิศสภา โดยตรง

๒) ตำรวจภูธร คือตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอได้ส่วนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ

จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๔๗๕ จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็น **"กรมตำรวจ"**

พ.ศ. ๒๔๗๕-๒๕๔๑

หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว กิจการ ตำรวจได้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ พ.ศ. ๒๔๗๕ คือ

๑. ส่วนที่ ๑ : เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมี กองขึ้นตรง ๖ กองได้แก่

- ก. กองกลาง
- ข. กองบัญชา
- ค. กองโรงเรียน
- ง. กองคดี
- จ. ทกองตรวจคนเข้าเมือง
- ฉ. กองทะเบียนกลาง

๒. ส่วนที่ ๒ : ตำรวจนครบาล

๓. ส่วนที่ ๓ : ตำรวจภูธร

๔. ส่วนที่ ๔ : ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิกตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ

หลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบอบประชาธิปไตยเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ แล้ว กรมตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น และเหมาะสมสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมปริมาณและคุณภาพของงานเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีพระบรมราช

โองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็น **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมีการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ภารกิจหน้าที่ย่อมดำเนินการไปให้บรรลุ เป้าหมายคือความสงบสุขของสังคมและบ้านเมืองได้โดยยาก จึงจำเป็นต้องลบภาพเดิมของการปฏิบัติงานตำรวจเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ฝ่ายเดียว และเปิดโอกาสให้ชุมชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเฉพาะในการกำหนดนโยบาย การติดตามการปฏิบัติงาน และตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พยายามดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภารกิจหน้าที่ของตำรวจคือความสงบสุขของสังคมและบ้านเมืองอย่างแท้จริง และในสุดท้ายนี้จะขออัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใน พิธีสวนสนามในโอกาสที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สถาปนามาครบ ๑๐๐ ปี ณ ลานฝึกศรียานนท์เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕ ความตอนหนึ่งว่า

“ตำรวจทำหน้าที่ที่สำคัญและกว้างขวางมาก คือต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการปกครอง คอยสอดส่องดูแลทุกข์สุข ตลอดจนสวัสดิภาพของประชาชน ทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและผู้กระทำความผิด รวมทั้งการปกป้องแผ่นดินไทยเมื่อมีภัยคุกคามอีกด้วย นับว่ามีภาระหนักมีความรับผิดชอบสูง เพราะต้องเผชิญกับปัญหามานานและต้องเสี่ยงอันตรายถึงชีวิตอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจให้สำเร็จได้ครบถ้วน จะต้องเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีความเข้มแข็งอดทน และมีความเสียสละอย่างแท้จริง จึงขอให้ตำรวจทุกคนได้ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญและมีเกียรติยิ่งนี้ และตั้งปณิธานให้แน่วแน่ที่จะพากเพียรปฏิบัติตัวปฏิบัติงานทุกด้าน ทุกระดับ ให้บรรลุผลอันเลิศ เพื่อความผาสุกร่มเย็นของประชาชนและความเจริญมั่นคงของชาติไทยเรา.”^{๗๔}

๒.๖.๖ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ เป็นสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในเขตปกครองของอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ เดิมเป็นพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรพระประแดง พื้นที่โดยทั่วไปเป็นสวนมะพร้าว ตั้งอยู่บนฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาตรงข้ามกับที่ตั้งสถานีตำรวจภูธรพระประแดง พื้นที่ประกอบด้วย ๓ ตำบล คือ ตำบลลำโรงใต้ ตำบลบางหญ้าแพรก ตำบลบางหัวเสือ การคมนาคมยังไม่สะดวก ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่นี้ประกอบอาชีพในการทำสวนมะพร้าว มีรายได้เพียงพอเลี้ยงชีพได้อย่างดี ต่อมาทางราชการได้ทำการตัดถนนใหญ่เข้ามาในพื้นที่คือ ถนนปู่เจ้าสมิงพราย โดยตัดจากถนนสุขุมวิทตรงมาจรดฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับที่ตั้งอำเภอพระประแดง การคมนาคมเริ่มสะดวกขึ้นความเจริญเริ่มเข้ามา

^{๗๔} สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔), (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓.

สู่พื้นที่ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา มีโรงงานอุตสาหกรรมทยอยเข้ามาก่อตั้งขึ้นประมาณ ๓๐๐ โรง ผู้คนจากท้องที่อื่นๆ อพยพเข้ามาทำมาหากินเป็นแรงงานในท้องที่มากขึ้น ทำให้จำนวนประชากรซึ่งรวมกับประชากรในพื้นที่และผู้ที่ยอพยพเข้ามาใหม่ มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้ที่อพยพเข้ามาทำงานมาจากทุกภาคของประเทศ ซึ่งในแต่ละจังหวัด แต่ละภาคก็มีขนบธรรมเนียมประเพณีเหมือนกันบ้างไม่เหมือนกันบ้าง เมื่อมาอยู่รวมกันในที่เดียวกันมากๆ เพิ่มขึ้น เมื่อเกิดเหตุคดีอาญาขึ้นแล้วจะต้องนำความไปร้องทุกข์ที่สถานีตำรวจภูธรพระประแดง จึงเกิดความไม่สะดวกทั้งตัวผู้เสียหายและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะต้องมาที่เกิดเหตุ เนื่องจากอยู่ไกลและจะต้องข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา เฉพาะอย่างยิ่งในเวลากลางคือซึ่งนับว่าไม่สะดวกนานาประการ

สภาพพื้นที่

พื้นที่รับผิดชอบ

มีเขตพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๒๕.๕ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อท้องที่สถานีตำรวจนครบาลบางนา
ทิศใต้	ติดต่อท้องที่สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ
ทิศตะวันออก	ติดต่อท้องที่สถานีตำรวจภูธรสำโรงเหนือ
ทิศตะวันตก	ติดต่อท้องที่สถานีตำรวจภูธรพระประแดง

พื้นที่การปกครองเขตเทศบาลตำบลสำโรงใต้ แบ่งออกเป็น ๕ ตำบล มีดังนี้ ตำบลสำโรงใต้ ตำบลสำโรงกลาง ตำบลสำโรง ตำบลบางหญ้าแพรก และตำบลบางหัวเสือ

ลักษณะพื้นที่ เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด มีชุมชนบ้านเรือนหนาแน่น ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา มีโกดังและท่าเทียบเรือ ถนนปู่เจ้าสมิงพรายหรือทางหลวงหมายเลข ๓๑๑๓ เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๖ ช่องทางจราจรไป-กลับ ระยะทางยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร มีขอบทางเท้ายกขึ้นทั้งสองฝั่งมีเกาะกลางกว้างประมาณ ๑ เมตร เสมอกับระดับถนน ด้านหนึ่งบรรจบถนนสุขุมวิท ที่บริเวณสามแยกปู่เจ้าสมิงพราย อีกด้านหนึ่งสุดถนนที่ท่าเรือวัดแหลม และมีถนนเชื่อมต่อขึ้นสะพานวงแหวนอุตสาหกรรม เชื่อมต่อไปยังถนนสุขสวัสดิ์และถนนพระราม ๓ พื้นที่โดยรอบถนนปู่เจ้าสมิงพรายเป็นย่านอุตสาหกรรมหนัก โกดังสินค้า ท่าเรือขนถ่ายสินค้า ร้านค้าอาคารพาณิชย์

การคมนาคม มีถนนสายหลักสำคัญสายเดียว คือ ถนนปู่เจ้าสมิงพรายมีความยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร นอกนั้นเป็นซอยแยกเข้าหมู่บ้าน^{๗๕}

^{๗๕} ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำปางใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ หลายรูปแบบ หลายทศนะ ซึ่งศึกษาได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

บัญญัติ แสงติ ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๒) ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิผลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)^{๗๖}

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้จึงมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะมาปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครอง^{๗๗}

ดวงพร สว่างศรี ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ

^{๗๖} บัญญัติ แสงติ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๓).

^{๗๗} รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔” **หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**, คณะครุศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๔).

ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในการรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานปฏิรูปการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ^{๗๘}

คันศร แสงศรีจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน^{๗๙}

บุญลือ ภิญโญสโมสร ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก^{๘๐}

^{๗๘} ดวงพร สว่างศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ”, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

^{๗๙} คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, การศึกษาอิสระ, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

^{๘๐} บุญลือ ภิญโญสโมสร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”, **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๔).

เศรษฐพงษ์ จิตติโกมุต ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๒” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินค่าตอบแทนการสอบสวนแบบปัจจุบันสามารถลดความต้องการโยกย้ายตำแหน่งของพนักงานสอบสวนสายงานอื่นได้จริง แต่ก็ยังไม่สามารถจูงใจให้พนักงานสอบสวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสายอื่นต้องการปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวนแบ่งเป็น ๗ ปัจจัยคือ ๑) ปัจจัยโครงสร้างด้านงานสอบสวน ๒) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการสอบสวน ๓) ปัจจัยด้านการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การทำงาน ๔) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงานสอบสวน ๕) ปัจจัยด้านรูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ๖) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสอบสวน ๗) ปัจจัยด้านการจัดสรรปริมาณตำแหน่งพนักงานสอบสวน^{๘๑}

นภาพร ไทยรุ่งโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไบ โอ จีเนียส จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จสูงสุดจากปัจจัยพึงพอใจในการทำงานที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น ๑๑ ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่พนักงานขายยา มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทน พนักงานขายมีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปีมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานขายยาที่มีอายุ ๓๐ ปี ขึ้นไป^{๘๒}

สรุปได้ว่าหน่วยงานใดก็ตามหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ฉะนั้นแรงจูงใจหรือการจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หลายท่านดังนี้

ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ แบ่งแยกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ในหน่วยงานระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และประเภทงานที่รับผิดชอบ พบว่าตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุ

^{๘๑}เศรษฐพงษ์ จิตติโกมุต, “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๘๒}นภาพร ไทยรุ่งโรจน์, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไบ โอ จีเนียส จำกัด”, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๔๒).

และสถานภาพครอบครัว พบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน^{๘๓}

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชาชีพสัตวแพทย์ ฝายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย” ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๘๔}

ดวงเพชร สมศรี ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษานำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุทิตา และเมตตา และอยู่ในระดับมากคือ กรุณาและอุเบกขา และด้านอคติ ๔ โดยภาพรวมและรายด้านลำเอียงเพราะพอใจ ชอบใจมีระดับมากที่สุด ลำเอียงเพราะกลัวมีระดับน้อย ลำเอียงเพราะขัดเคืองใจ และลำเอียงเพราะหลงมีระดับน้อยที่สุด^{๘๕}

ธานินทร์ สุทธิบุญขร ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

^{๘๓} ภูมิินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง, “แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๘๔} วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชาชีพสัตวแพทย์ ฝายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย”, ภาคนิพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนารพการมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔).

^{๘๕} ดวงเพชร สมศรี, “การศึกษานำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^{๘๖}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงานก็คือ ด้านเทคโนโลยี งบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมา คือ ปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ขาดประสิทธิภาพเพราะขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ขาดงบประมาณที่จะมาสนับสนุน อีกทั้งจะต้องปรับปรุงระบบการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในด้านต่างๆ หลายรูปแบบหลายทัศนะ ซึ่งศึกษาได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

กำพล ทับทิมไทย ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจ กองอำนวยการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ชัยยศ และรายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่พหุศาสตร์ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน^{๘๗}

สมพร ทิพย์อาภากุล ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานอารักขาบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล”

^{๘๖} ธานีรินทร์ สุทธิบุญชร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, *ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

^{๘๗} กำพล ทับทิมไทย, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓).

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ๔ ประเด็น คือ เพื่อศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่อาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของกองตำรวจสันติบาล ๓ เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่อาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และเพื่อศึกษาแนวทางมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ^{๘๘}

ณัฏฐา สุวรรณานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ควรมีหลักการและเหตุผลของหลักสูตรเพื่อบอกความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม เพิ่มเติมวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เน้นด้านจริยธรรม คุณธรรมการดำรงตนในศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมในหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กรปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องตรงตามชื่อหลักสูตรด้วยการจัดกลุ่มหมวดวิชาและแสดงวัตถุประสงค์ของหมวดวิชาให้ชัดเจน^{๘๙}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเน้นด้านจริยธรรม คุณธรรมการดำรงตนในศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมในหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาและการเป็นแบบอย่างที่ดี

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

บุญมี บุญเอี่ยม ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า วิธีนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นแรกก่อน เพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพและสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนข้อเสนอแนะ คือ ในการทำงานทุกครั้งควรทำใจให้ชอบในงานนั้นเพื่อจะได้มีความสุขและสนุกกับการทำงาน

^{๘๘} สมพร ทิพย์อากาศกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานอาชีวศึกษาบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

^{๘๙} ณัฏฐา สุวรรณานนท์, “การประเมินผลอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙).

ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ควรมีความขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและควรร่วมกันทำงานเป็นทีม^{๙๐}

เกรียงศักดิ์ ราชโคตร ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิบาท ๔ และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบลักษณะทางชีวสังคมของนักศึกษา กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพตอนต้นมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพบว่า อิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และในการศึกษา ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนแรงกล้าใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงกล้าใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จะเห็นได้ว่าลักษณะทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย^{๙๑}

ดารานี ลิทธิพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) ด้านการใช้จิตตะ (ความเอาใจใส่งาน) ด้านการใช้วิริยะ (ด้านความเพียร) ด้านการใช้วิมังสา (การใช้ความรู้) ตามลำดับ^{๙๒}

^{๙๐}บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, วิชาเอกการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔).

^{๙๑}เกรียงศักดิ์ ราชโคตร, “อิทธิบาท ๔ และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๕).

^{๙๒}ดารานี ลิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

บวร แก้วราช ได้วิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ.๒๕๔๘ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในมหาวิทยาลัยนี้เพราะมีความสนใจทำงานและต้องการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง และมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบคือ ต้องการไปดูงานวิชาการใหม่ๆ และการประเมินตนเอง ด้านการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรได้นำหลักธรรมนี้มาใช้มากที่สุด เช่น พอใจในการปฏิบัติงานและพอใจในการะงาน (ฉันทะ) การไปทำงานทุกวันเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและการพยายามทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน (วิริยะ) การพัฒนาตนเองให้เข้ากับงาน การไม่คิดเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานด้วยความตั้งใจมั่นและให้ทำงานและกลับจากที่ทำงานตรงเวลา (จิตตะ) นอกจากนั้นต้องทบทวนงานก่อนทำงานและไตร่ตรองงานที่ทำแล้วทุกครั้ง การคิดก่อนพูดกับเพื่อนร่วมงานและการตรวจสอบภาระงานก่อนกลับบ้านทุกครั้ง (วิมังสา) และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรรู้และเข้าใจในหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างดี ควรให้บุคลากรใจวิธีปฏิบัติ ควรจัดอบรมสัมมนาเรื่องอิทธิบาท ๔ ควรเปิดใจรับสิ่งแปลกใหม่และควรรักสถาบันให้มาก^{๙๓}

พัชรพร วีรสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมืองค์ประกอบด้านวิริยะและด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูง และเมืองค์ประกอบด้านฉันทะและด้านจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง ๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่เมืองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวและด้านความเปิดกว้างอยู่ในระดับต่ำเมืองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวและด้านความเปิดกว้างอยู่ในระดับต่ำเมืองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและด้านการมีสติอยู่ในระดับปานกลางและเมืองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ๓) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกัน ๔ องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กันดังนี้ คือ

^{๙๓} บวร แก้วราช, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ.๒๕๔๘”, *โครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓*, (สถาบันวิจัยญาณสังวร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘).

องค์ประกอบความห้วนไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ องค์ประกอบความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านวิมังสา และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ องค์ประกอบย่อยภายในความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ องค์ประกอบด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง ๔ ด้านต่างก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๙๔}

บุญชัย มรินทร์พงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับปฏิบัติ ศึกษากรณีกองเรือยกพลขึ้นบก กองเรือยุทธการ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติ กองเรือยกพลขึ้นบกในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานภาพการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของข้าราชการ คือ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและปัญหาหวัข้อการฝึกอบรมไม่เป็นประโยชน์สำหรับตัวผู้ปฏิบัติ จากการสนทนากลุ่มย่อยได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ เช่น การส่งเสริมให้ข้าราชการฯ ประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ การจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสามัคคีของข้าราชการฯ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้หน่วยใช้งานเสนอหวัข้อการฝึกอบรมที่ต้องการไปยังหน่วยศึกษา เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ รายได้ การจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสามัคคีของข้าราชการฯ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้หน่วยใช้งานเสนอหวัข้อการฝึกอบรมที่ต้องการไปยังหน่วยศึกษา เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่หน่วยใช้งานต้องการ^{๙๕}

^{๙๔} พชรพร วีรสิริ, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

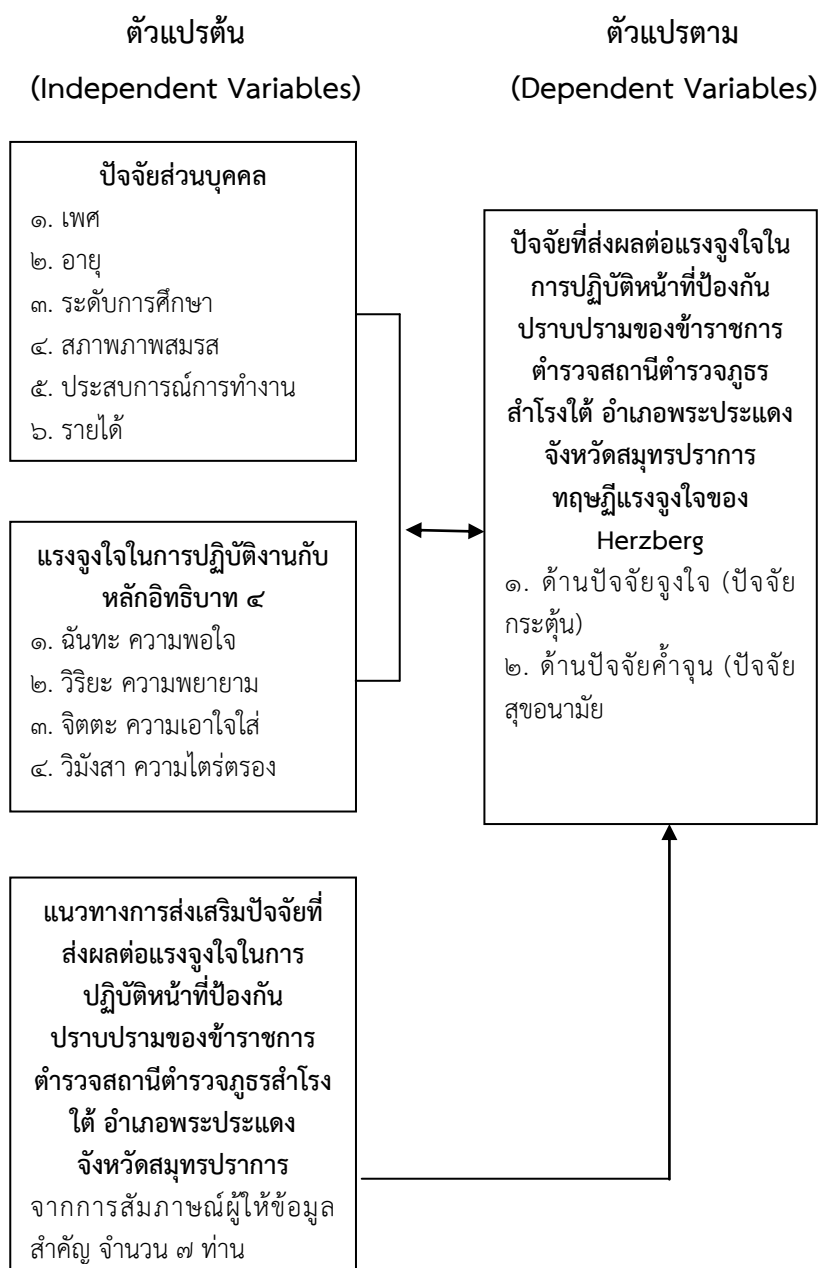
^{๙๕} บุญชัย มรินทร์พงษ์, “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับปฏิบัติ ศึกษากรณีกองเรือยกพลขึ้นบก กองเรือยุทธการ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพบว่า ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความพอใจในงานที่ทำ คือ มีฉันทะ มีความเพียรพยายามในการทำงานนั้นสัมฤทธิ์ผลและมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ คือ มีวิริยะ มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความอดทน คือ จิตตะ มีการตรวจสอบทบทวน ผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และป้องกันข้อผิดพลาด คือ วิมังสา ดังนั้น ในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะมุ่งปรับพฤติกรรมและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรในองค์การเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการที่จะขับเคลื่อนผลผลิตหรือสร้างสัมฤทธิ์ผลให้เกิดขึ้นแก่องค์การ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหรือการมุ่งเน้นเพื่อประสิทธิภาพที่บุคลากร จึงเป็นมูลเหตุที่สำคัญยิ่งต่อการประสิทธิผลสำเร็จขององค์การ ดังนั้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอิทธิบาทซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จทั้ง ๔ ประการนี้ มีความเกี่ยวข้องและเป็นหลักพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท ๔ สามารถนำมาพัฒนาในการศึกษา การดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำหลักอิทธิบาทนี้ไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นงานด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่โดยการนำหลักอิทธิบาทเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เริ่มจากการทบทวนคัมภีร์จากพระไตรปิฎกเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีของ Federrick Herzberg หรือเรียกว่า Herzberg's Two-Factor theory (ทฤษฎีสองปัจจัย) ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๙ สรุป

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวกัน และให้ผลผลิตเพียงไปได้เสมอ

ปัจจัยทั้ง ๒ ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังพบว่าทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น Herzberg จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในมุมมองของแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นำแนวคิดของ Herzberg ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น หรือ Job Enrichment ซึ่งเป็นกลยุทธ์และวิธีการหนึ่งเพื่อจูงใจให้พนักงานดาวเด่นสามารถแสดง ศักยภาพและสร้างผลงานให้มากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงานก็คือ ด้านเทคโนโลยี งบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมา คือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ขาดประสิทธิภาพเพราะขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ขาดงบประมาณที่จะมาสนับสนุน อีกทั้งจะต้องปรับปรุงระบบการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักอิทธิบาท ๔ สามารถนำมาพัฒนาในการศึกษา การดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำหลักอิทธิบาทนี้ไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นงานด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่โดยการนำหลักอิทธิบาทเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ “ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)”^๑ ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

^๑Yamane, Taro, **Statistic : An Introductory Analysis**, (New York: Harpen and Row., 1967),

เมื่อ

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (เท่ากับ ๐.๐๕)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{๑๔๐}{๑+๑๔๐ (๐.๐๕)^๒}$$

$$n = ๑๐๓.๗๐ \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ๑๐๔ คน

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ ท่าน ได้แก่

๑. พ.ต.อ. อรรถพล	อนุสิทธิ์	ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
๒. พ.ต.ท. สุเนตร	หอกกลาง	รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม
๓. พ.ต.ท. งาน	กันทวิ	สารวัตรป้องกันปราบปราม
๔. พ.ต.ท. ธนฤช	กิริติชาญธนา	สารวัตรป้องกันปราบปราม
๕. ร.ต.อ. วิสัน	ฟักขำ	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
๖. ร.ต.ท. อดุลย์	ศักดิ์สม	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
๗. ร.ต.ต. สมยงค์	โมราศรี	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวิธีการสร้างแบบสอบถาม การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑. ศึกษา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วกำหนดเป็น กรอง ปักจี้ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

๒. สร้างแบบสอบถามตามกรอบที่กำหนดในข้อ ๑ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ จำนวน ๕ ข้อ โดยเป็น คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการด้วยหลักอิทธิบาท ๔ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน ๒๑ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน ปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอมะนัง จังหวัด สมุทรปราการด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงแนวทางของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

โดยคำถามในตอนต้นที่ ๒-๓ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

การแปลผล มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าการสัมพันธ์กันดังนี้

-๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
-.๗๖ ถึง -.๙๙	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-.๕๖ ถึง -.๗๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-.๒๖ ถึง -.๕๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-.๐๑ ถึง -.๒๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
๐	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
.๐๑ ถึง .๒๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
.๒๖ ถึง .๕๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
.๕๖ ถึง .๗๕	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
.๗๖ ถึง .๙๙	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่ ^๒

^๒พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

๓. การหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

๑) หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหา เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

(๑) อาจารย์ พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์ อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) อาจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งให้สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index Objective Congruence : IOC) ซึ่งแต่ละข้อได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๘๐-๑.๐๐ ทุกข้อ

๒) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปให้กลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ ๐.๙๖๓

๓) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

๔) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๕) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มาปรับแก้เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึง สถานีดารวญจรสำโรงใต้ อำเภอบางบาล

พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอวิเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๔ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๐๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๒) ทำการนัด วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพรรณาลักษณะประชากรที่ศึกษาและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลสถิติเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อเป็นการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งค่านัยสำคัญไว้ที่ระดับ ๐.๐๕ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

๓.๕.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- ๓.๕.๑ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- ๓.๕.๒ ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ๓.๕.๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- ๓.๕.๔ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)
- ๓.๕.๕ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๐๔ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักอริยบท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๕ ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๖ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๗ สรุปผลการสัมภาษณ์จากบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๘ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X _x	แทน	ผลรวมหลักอริยบท ๔
X ₁	แทน	ด้านฉันทะ (ความพอใจ)
X ₂	แทน	ด้านวิริยะ (ความพยายาม)
X ₃	แทน	ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)
X ₄	แทน	ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)
Y _Y	แทน	ผลรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

Y_1	แทน	ด้านปัจจัยกระตุ้น
Y_2	แทน	ด้านปัจจัยค้ำจุน

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๐๔ คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

			(n = ๑๐๔)
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
	หญิง	๒	๑.๙
	ชาย	๑๐๒	๙๘.๑
รวม		๑๐๔	๑๐๐
๒. อายุ			
	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓	๒.๙
	๒๖-๓๕ ปี	๓๐	๒๘.๘
	๓๖-๔๕ ปี	๒๙	๒๗.๙
	๔๕ ปีขึ้นไป	๔๒	๔๐.๔
รวม		๑๐๔	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๒	๓๐.๘
	ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า	๖๘	๖๕.๔
	สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๓.๘
รวม		๑๐๔	๑๐๐.๐
๔. สถานภาพสมรส			
	โสด	๒๖	๒๕.๐
	สมรส	๗๑	๖๘.๓
	หย่าร้าง	๗	๖.๗
รวม		๑๐๔	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n = ๑๐๔)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๕. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๖	๑๕.๔
๕-๑๐ ปี	๑๒	๑๑.๕
๑๑-๑๕ ปี	๑๕	๑๔.๔
๑๖-๒๐ ปี	๒๒	๒๑.๒
๒๑ ปีขึ้นไป	๓๙	๓๗.๕
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐
๖. รายได้		
๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท	๒	๑.๙
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๐	๒๘.๘
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๓	๖๐.๖
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙	๘.๗
รวม	๑๐๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยจำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑ และเพศหญิง ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๕ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘ และน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสสมรส จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓ รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ และน้อยที่สุด มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง มีเพียงจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒ และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖ รองลงมาคือ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ มี และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการตามแบบสอบถามแบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

(n=๑๐๔)

การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.๔ ฉันทะ (ความพอใจ)	๔.๑๙	.๒๒๘	มาก
๑.๑ วิริยะ (ความพยายาม)	๔.๓๓	.๓๓๔	มาก
๑.๒ จิตตะ (ความเอาใจใส่)	๔.๓๐	.๓๓๓	มาก
๑.๓ วิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๔.๒๗	.๓๓๒	มาก
รวม	๓.๙๕	.๒๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = .๒๔๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ จิตตะ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร สำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

(n=๑๐๔)

ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. เมื่อมีผู้กล่าวถึงตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางที่ไม่ดี ยินดีที่จะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง	๔.๗๘	.๔๔๐	มากที่สุด
๒. มีความปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๖๓	.๔๘๔	มากที่สุด
๓. การมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่จนสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	๔.๓๓	.๕๔๘	มาก
๔. มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒๖	.๕๐๒	มาก
๕. มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของสถานีตำรวจภูธร	๔.๑๖	.๔๔๓	มาก
๖. รายได้จากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับความ ต้องการในการดำรงชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	๒.๙๖	.๕๐๑	ปานกลาง
รวม	๔.๑๙	.๒๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีความปรารถนาจะ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อมีผู้กล่าวถึงตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางที่ไม่ดี ยินดีที่จะชี้แจงให้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ รายได้จากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับความ ต้องการในการดำรงชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน สำหรับข้อคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิริยะ (ความพยายาม)

ด้านวิริยะ (ความพยายาม)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	๔.๖๘	.๔๖๘	มากที่สุด
๒. แม้งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ละความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ	๔.๖๓	.๕๐๖	มากที่สุด
๓. งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๒๑	.๔๙๖	มาก
๔. ยินดีใช้เวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จ	๔.๑๕	.๕๗๑	มาก
๕. เมื่อมีเวลาว่างมักแสวงหาความรู้เสมอที่สามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาการปฏิบัติงานได้	๓.๙๖	.๖๕๒	มาก
รวม	๔.๓๓	.๓๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความพยายาม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ แม้งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ละความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง สำหรับข้อคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงานเห็นว่ามีค่าจำเป็นมากและสามารถปฏิบัติได้	๔.๖๐	.๕๖๖	มากที่สุด
๒. มีความเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการจากหน่วยงานของท่าน	๔.๕๘	.๕๓๔	มากที่สุด
๓. มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	๔.๒๙	.๔๙๖	มาก
๔. มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ	๔.๑๖	.๔๘๕	มาก
๕. การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน	๓.๘๘	.๕๙๖	มาก
รวม	๔.๓๐	.๓๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงานเห็นว่ามีค่าจำเป็นมากและสามารถปฏิบัติได้ มีความเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการจากหน่วยงานของท่าน สำหรับข้อคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักอริยาบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. เมื่อปฏิบัติงานแล้วผลที่ปรากฏไม่ค่อยดีมักจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	๔.๗๐	.๔๘๐	มากที่สุด
๒. มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน	๔.๖๑	.๕๔๘	มากที่สุด
๓. มีการรับฟังปัญหาจากประชาชนในท้องที่ และนำข้อมูลนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๓๘	.๖๗๑	มาก
๔. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องที่ที่ท่านรับผิดชอบ	๓.๘๐	.๕๔๗	มาก
๕. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๓.๖๙	.๕๓๘	มาก
รวม	๔.๒๗	.๓๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการมีระดับปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ ด้านวิมังสา อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานแล้วผลที่ปรากฏไม่ค่อยดีมักจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน สำหรับข้อคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ๒ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านปัจจัยจูงใจ : เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล
๒. ด้านปัจจัยค้ำจุน : ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick โดยภาพรวม

ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านปัจจัยกระตุ้น	๓.๔๒	.๔๑๒	ปานกลาง
๒. ด้านปัจจัยค้ำจุน	๓.๑๙	.๔๒๗	ปานกลาง
รวม	๓.๓๑	.๓๗๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๑ S.D = .๓๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางทุกด้านตามลำดับ ด้านปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยกระตุ้น

ด้านปัจจัยกระตุ้น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	๔.๑๑	.๕๙๐	มาก
๒. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ อยากทำ	๓.๙๗	.๕๓๐	มาก
๓. มีการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อเกิดองค์ความรู้	๓.๗๙	.๕๑๕	มาก
๔. ท่านได้รับมอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	๓.๕๗	.๖๕๐	มาก
๕. การได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	๓.๕๓	.๕๕๗	มาก
๖. มีการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน	๓.๓๑	.๕๗๖	ปานกลาง
๗. มีรางวัลและการชมเชยสำหรับข้าราชการตำรวจ	๓.๐๔	.๕๙๐	ปานกลาง
๘. ให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อ ศึกษาต่อ	๒.๐๕	.๘๕๒	น้อย
รวม	๓.๔๒	.๕๑๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีรางวัลและการชมเชยสำหรับข้าราชการตำรวจ มีการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน สำหรับระดับความคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยค่าจูง

ด้านปัจจัยค่าจูง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. มีนโยบายและการบริหารที่ดี ชัดเจน	๓.๖๒	.๕๙๖	มาก
๒. มีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	๓.๓๗	.๗๓๘	ปานกลาง
๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพักของทางราชการจากหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดีแล้ว	๓.๒๙	.๘๕๕	ปานกลาง
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่างๆตามความสามารถและความถนัด	๓.๒๙	.๖๖๔	ปานกลาง
๕. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจากเทศบาลหรือเสียชีวิต เช่น การช่วยเหลือทายาท หรือบำเหน็จบำนาญตกทอดเหมาะสมดีแล้ว	๓.๐๑	.๕๔๙	ปานกลาง
๖. ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงินรางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	๒.๘๙	.๕๒๐	ปานกลาง
๗. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและครอบครัวเหมาะสมดีแล้ว	๒.๘๙	.๕๕๖	ปานกลาง
รวม	๓.๑๙	.๔๒๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจูงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีนโยบายและการบริหารที่ดี ชัดเจน สำหรับความคิดเห็นที่เหลือ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

เพศ	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
หญิง	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๒.๖๗๔	.๒๖๓
ชาย	๒	๓๒	๑๗	๓๘	๑๕	๑๐๒		
รวม	๒	๓๔	๑๗	๓๘	๑๕	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๒.๖๗๔ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๒๖๓ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี ประเด็น จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

อายุ	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๐	๑	๑	๑	๓	๖.๕๑๒	.๓๖๘
๒๖ – ๓๕ ปี	๒	๘	๗	๘	๕	๓๐		
๓๖ – ๔๕ ปี	๑	๓	๑๔	๘	๓	๒๙		
๔๕ ปีขึ้นไป	๑	๒	๒๓	๑๔	๒	๔๒		
รวม	๔	๑๓	๔๕	๓๑	๑๑	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๖.๕๑๒ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๓๖๘ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี ประเด็น จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี ประเด็น จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๔	๑๙	๕	๒	๓๒	๘.๐๗๕	.๐๘๙
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔	๑๒	๑๒	๒๙	๑๑	๖๘		
สูงกว่าปริญญาตรี	๐	๑	๒	๑	๐	๔		
รวม	๖	๑๗	๓๓	๓๕	๑๓	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๘.๐๗๕ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๐๘๙ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี ประเด็น จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

สถานภาพสมรส	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
โสด	๓	๙	๔	๗	๓	๒๖	๘.๐๗๕	.๐๘๙
สมรส	๑	๑๖	๑๙	๒๔	๑๑	๗๑		
หย่าร้าง	๐	๑	๑	๓	๒	๗		
รวม	๔	๒๖	๒๔	๓๔	๑๖	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๓.๒๖๖ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๕๑๔ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

ประสบการณ์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่า ๕ ปี	๐	๒	๖	๗	๑	๑๖	๑.๗๐๐	.๙๘๙
๕ - ๑๐ ปี	๐	๑	๓	๕	๓	๑๒		
๑๑ - ๑๕ ปี	๑	๒	๖	๔	๒	๑๕		
๑๖ - ๒๐ ปี	๑	๒	๙	๗	๓	๒๒		
๒๐ ปีขึ้นไป	๐	๕	๒๘	๕	๑	๓๙		
รวม	๒	๑๒	๕๒	๒๘	๑๐	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๑.๗๐๐ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๙๘๙ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสมุทรปราการ

(n = ๑๐๔)

รายได้	ระดับความคิดเห็น					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๘.๖๖๔	.๑๙๓
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๒	๘	๗	๘	๕	๓๐		
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๑	๑๐	๒๕	๒๑	๖	๖๓		
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑	๑	๓	๒	๒	๙		
รวม	๔	๑๙	๓๖	๓๑	๑๔	๑๐๔		

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๘.๖๖๔ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๑๙๓ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลสรุปโดยรวมของความสัมพันธะระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า χ^2	ค่า Sig.	ผลการวิจัย	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๒.๖๗๔	.๒๖๓	-	✓
อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๖.๕๑๒	.๓๖๘	-	✓
ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๘.๐๗๕	.๐๘๙	-	✓
สถานภาพสมรส	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๓.๒๖๖	.๕๑๔	-	✓
ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๑.๗๐๐	.๙๘๙	-	✓
รายได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	๘.๖๖๔	.๑๙๓	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๖ สรุปได้ว่า

ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๔.๕ ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยกระตุ้น ๒) ปัจจัยค้ำจุน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (P)		
	Y ₁	Y ₂	Y _Y
X ₁	.๒๔๘**	.๐๘๑	.๑๘๗
X ₂	.๒๕๑*	.๐๓๘	.๑๖๓
X ₃	.๔๑๖**	.๒๒๖**	.๓๖๔**
X ₄	.๔๘๐**	.๓๒๑**	.๔๕๕**
X _X	.๘๗๗**	.๘๘๑**	๑.๐๐๐**

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (๒-Tailed)

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (๒-Tailed)

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยพบว่า พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับเต็มที่ (R=๑.๐๐๐**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยภาพรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๘๗)

การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยะ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๖๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๓๖๔**)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๓๒๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

๔.๖ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	๖
๒. ข้าราชการตำรวจมีรับผลประโยชน์ที่มีพึงมีพึงได้ ประพฤติปฏิบัติตนให้เสื่อมเสียเกียรติยศและชื่อเสียงของตน	๔
๓. ขาดความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ ลุแก่อำนาจหรือแสดงตนเป็นผู้มีอิทธิพล	๓
๔. การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนเพราะตำรวจทำงานใกล้ชิดกับประชาชน	๕
๕. ข้าราชการตำรวจขาดความอดทน อดกลั้น ความรอบคอบ และการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	๘
รวม	๒๖

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มากที่สุด คือเรื่องข้าราชการตำรวจขาดความอดทน อดกลั้น ความรอบคอบ และการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวน ๘ คน รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดคือ ขาดความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ ลุแก่อำนาจหรือแสดงตนเป็นผู้มีอิทธิพล จำนวน ๓ คน

ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยต้องยึดถือเอากฎระเบียบวินัย และข้อบังคับเป็นที่ตั้งโดยเคร่งครัดไม่เกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล	๘
๒. ข้าราชการต้องละการรับผลประโยชน์ที่มีพึงมีพึงได้ และไม่ประพฤติดันให้เสื่อมเสียเกียรติยศชื่อเสียงของตน	๔
๓. ข้าราชการตำรวจต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ลุแก่อำนาจหรือแสดงตนเป็นผู้มีอิทธิพลเสียเอง	๖
๔. ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน	๓
๕. ข้าราชการตำรวจต้องมีความอดทนอดกลั้น และมีความรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักควบคุมอารมณ์ให้ได้ ไม่บันดาลโทสะในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	๓
รวม	๒๔

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มากที่สุด คือข้าราชการตำรวจควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยต้องยึดถือเอากฎระเบียบวินัย และข้อบังคับเป็นที่ตั้งโดยเคร่งครัดไม่เกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล จำนวน ๘ คน รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ลุแก่อำนาจหรือแสดงตนเป็นผู้มีอิทธิพลเสียเอง จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน จำนวน ๓ คน และข้าราชการตำรวจต้องมีความอดทนอดกลั้น และมีความรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักควบคุมอารมณ์ให้ได้ ไม่บันดาลโทสะในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓ คน

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่
๑. ภาระหน้าที่การงานของตำรวจมีมากเกินไปจนไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมในด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธีตำรวจและด้านการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานอย่างสม่ำเสมอ	๔
๒. ข้าราชการตำรวจขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน	๕
๓. ข้าราชการตำรวจไม่มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เห็นแก่อามิสจางรางวัล ขาดคุณธรรม ขาดความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์	๓
๔. ข้าราชการตำรวจไม่มีความอดทนอดกลั้นฝึกตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	๒
รวม	๑๔

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มากที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๕ คน รองลงมาคือ ภาระหน้าที่การงานของตำรวจมีมากเกินไปจนไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมในด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธีตำรวจและด้านการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานอย่างสม่ำเสมอ จำนวน ๔ คน และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจไม่มีความอดทนอดกลั้นฝึกตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ควรให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธีตำรวจ อบรมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพตำรวจ รวมถึงการปรับกระบวนทัศน์ของข้าราชการตำรวจที่มีความมั่นคงในอุดมคติ ความมั่นคงในความคิด และฝึกอบรมในการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานเพื่อพัฒนาจิตใจแก่ข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ	๗
๒. ควรมีการปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน	๖
๓. ควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ไม่เห็นแก่อำมีสินจ้างรางวัล เป็นต้น	๓
๔. ควรฝึกให้ข้าราชการตำรวจมีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตใจที่ถึงพร้อมด้วยความเสียสละเพื่อประเทศชาติและประชาชน พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	๒
รวม	๑๘

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มากที่สุด คือ ควรให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธีตำรวจ อบรมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพตำรวจ รวมถึงการปรับกระบวนทัศน์ของข้าราชการตำรวจที่มีความมั่นคงในอุดมคติ ความมั่นคงในความคิด และฝึกอบรมในการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานเพื่อพัฒนาจิตใจแก่ข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ จำนวน ๗ คน รองลงมาคือ ควรมีการปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดคือ ควรฝึกให้ข้าราชการตำรวจมีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตใจที่ถึงพร้อมด้วยความเสียสละเพื่อประเทศชาติและประชาชน พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจริยะ
(ความพยายาม)

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจบางคนยึดติดในความสะดวกสบายใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหมกมุ่นใน อบายมุขขาดความพอเพียงในการดำเนินชีวิต	๗
๒. ไม่ให้ความร่วมมือในการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งๆ ที่รู้ว่าขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อคุณธรรม ศีลธรรม	๒
รวม	๙

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจริยะ (ความพยายาม) มากที่สุดคือ
ข้าราชการตำรวจบางคนยึดติดในความสะดวกสบายใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหมกมุ่นในอบายมุขขาดความ
พอเพียงในการดำเนินชีวิต จำนวน ๗ คน รองลงมาคือ ไม่ให้ความร่วมมือในการให้คำแนะนำแก่เพื่อน
ร่วมงาน ทั้งๆ ที่รู้ว่าขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อคุณธรรม ศีลธรรม จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๓ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้านจริยะ
(ความพยายาม)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจจะต้องสละความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตเพื่อฝึกตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบสุขเรียบร้อยของประเทศชาติ	๒
๒. การให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือขัดต่อคุณธรรม ศีลธรรม	๓
รวม	๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจริยะ (ความพยายาม) มากที่สุดคือ การให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือขัดต่อคุณธรรม ศีลธรรม จำนวน ๓ คน รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจจะต้องสละความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตเพื่อฝึกตนให้ถึงพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบสุขเรียบร้อยของประเทศชาติ จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่
๑. ไม่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการกับประชาชน	๒
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับสายงาน	๕
๓. มีการแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ	๘
๔. ไม่สร้างความเชื่อมั่น ความอุ่นใจ และความไว้วางใจให้แก่ประชาชน	๔
๕. มีรายได้ยังไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	๙
๖. ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่	๑๐
รวม	๓๘

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) มากที่สุดคือ ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๑๐ คน รองลงมาคือ มีรายได้ยังไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน ๙ คน และน้อยที่สุดคือ ไม่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการกับประชาชน จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ควรมีความโปร่งใสในการบริหารโดยสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่	๓
๒. ควรมีการคัดเลือกหรือจัดสอบแข่งขันหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	๖
๓. ควรให้มีการบูรณาการให้แกข้าราชการตำรวจที่กระทำความดีความชอบอย่างเหมาะสม	๘
๔. ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน	๕
๕. ควรจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมแก่ข้าราชการตำรวจ	๑๐
๖. ควรจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๑
รวม	๔๒

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) มากที่สุดคือ ควรจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน ๑๑ คน รองลงมาคือ ควรจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมแก่ข้าราชการตำรวจ จำนวน ๑๐ คน และน้อยที่สุดคือ ควรมีความโปร่งใสในการบริหารโดยสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓ คน

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมangsa (ความไตร่ตรอง)

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจบางนายขาดความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน	๔
๒. ข้าราชการตำรวจเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	๓
๓. ข้าราชการตำรวจขาดความพร้อมเพรียงร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม	๕
๔. ข้าราชการตำรวจขาดความเสียสละทั้งร่างกายแรงใจชีวิตและทรัพย์สินเพื่อแลกมาซึ่งความสงบสุขของประเทศชาติและประชาชน	๒
รวม	๑๔

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมangsa (ความไตร่ตรอง) มากที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจขาดความพร้อมเพรียงร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม จำนวน ๕ คน รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจบางนายขาดความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๔ คน และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจขาดความเสียสละทั้งร่างกายแรงใจชีวิตและทรัพย์สินเพื่อแลกมาซึ่งความสงบสุขของประเทศชาติและประชาชน จำนวน ๒ คน

ตารางที่ ๔.๒๗ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมangsa (ความไตร่ตรอง)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ข้าราชการตำรวจควรแสดงน้ำใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ประชาชนพร้อมทั้งเพื่อนร่วมงานบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมช่วยเหลือสังคมตามความสามารถ	๗
๒. ข้าราชการตำรวจต้องพยายามสร้างความสมานฉันท์ ความปรองดองและความสมัครสมานสามัคคีให้แก่สังคม	๔
๓. ข้าราชการตำรวจต้องไม่มีอคติในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปกป้องคุ้มครองประชาชนผู้สุจริต	๔
๔. ข้าราชการตำรวจจะต้องเสียสละทั้งร่างกายแรงใจชีวิตและทรัพย์สินเพื่อความสงบสุขของประเทศชาติและประชาชน	๖
รวม	๒๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านวิมangsa (ความไตร่ตรอง) มากที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจควรแสดงน้ำใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ประชาชนพร้อมทั้งเพื่อนร่วมงานบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมช่วยเหลือสังคมตามความสามารถ จำนวน ๗ คน รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจจะต้องเสียสละทั้งร่างกายแรงใจชีวิตและทรัพย์สินเพื่อความสงบสุขของประเทศชาติและประชาชน จำนวน ๖ คน และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจต้องพยายามสร้างความสมานฉันท์ ความปรองดองและความสมัครสมานสามัคคีให้แก่สังคม จำนวน ๔ คน และข้าราชการตำรวจต้องไม่มีอคติในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปกป้องคุ้มครองประชาชนผู้สุจริต จำนวน ๔ คน

๔.๗ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๗.๑ ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลโดยแยกตามรายละเอียด ดังนี้

๑) ด้านปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะการทำงานหรือการกระทำใดๆ จะต้องมีความเป็นแรงกระตุ้นให้การทำงานมีอำนาจ มีความต้องการอยากจะทำงานเพราะเมื่อเขาทำสำเร็จหรือทำได้ตามเป้าหมาย เขาจะได้สิ่งที่ต้องการ ซึ่งต่างกับที่ไม่มีแรงจูงใจ ทำงานไปวันๆ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ทำแค่ ๖๐ เปอร์เซ็นต์ แต่ถ้ามีแรงจูงใจเช่นว่าเราทำแล้วจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้เลื่อนยศ ตำแหน่ง ก็จะทำให้มีความกระตือรือร้นมากกว่าปกติ หรือบางครั้งอาจจะไม่ได้เป็นตัวเงินลาภยศ แต่เพียงได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ก็จะมีความภูมิใจได้เหมือนกัน^๑ นอกจากนี้แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงานโดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น แรงจูงใจทำให้การปฏิบัติงานนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือวางแผนไว้โดยดี แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กิจการงานประสบผลสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติหรือแม้แต่ผู้บริหารหรือเป็นปัจจัยสำคัญมากเทียบเท่ากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การทำงานหากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะทำให้การทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะทุกคนก็จะทำงานกันแบบให้ผ่านไปวันๆ หรือให้ผ่านไปวันๆ เท่านั้น^๒ และสิ่งที่ขาดไม่ได้เพื่อที่จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีรางวัลนำจับการทำงานล่วงเวลา ต้องมีค่าตอบแทนในเมื่อมีสิ่งตอบแทน จูงใจ ก็จะเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการของผู้บังคับบัญชาและได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานก็มีกำลังใจที่จะทำงาน^๓ นอกจากนั้นปัจจุบันมีการฝึกอบรมงานด้านๆ เช่น เทคโนโลยีใหม่ๆ อบรมการเป็นผู้นำ อบรมฝึกสมาธิ กรรณฐานประจำปี ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมบุคลากรและองค์กร^๔ และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในชั้นสูง มีทุนการศึกษาในประเทศ^๕ สนับสนุนให้รางวัลนำจับในคดีที่ประชาชนให้ความสนใจ^๖

^๑สัมภาษณ์ พันตำรวจโท งาน กันทวิ, สารวัตรป้องกันปราบปราม, ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจตรี สมยศ โมราศรี, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ พันตำรวจโท สุเนตร หอกกลาง, รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๔สัมภาษณ์ พันตำรวจโท ธนฤช กิตติชาญธนา, สารวัตรป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๕สัมภาษณ์ พันตำรวจเอก อรรถพล อนุสิทธิ์, ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้, ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจโท อุดลย์ ศักดิ์สม, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๒) ด้านปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

การบริหารงานที่จะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่ดี เช่น บรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ^๙ และมีเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับบุคลากรและครอบครัว^{๑๐} จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวเรื่องเงินฉุกเฉิน^{๑๑} นอกจากนั้นผู้บริหารอาจมีความใกล้ชิด สนับสนุนกันระหว่างผู้บังคับบัญชาด้วยกัน มีความใกล้ชิดกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เป็นเพราะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่มีดีพอ และการมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจนอาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบาย และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดจึงไม่เป็นการยุ่งยากที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด แต่จะขาดโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์^{๑๒}

๔.๗.๒ ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการมุ่งใจการปฏิบัติหน้าที่การป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจโดยประยุกต์ให้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ มีรายละเอียดดังนี้

๑) ฉันทะ (ความพอใจ) คือต้องทำความเข้าใจในอาชีพตำรวจซึ่งจะต่างกับอาชีพอื่นค่อนข้างชัดเจน ต้องดำรงตนให้เหมาะสมกับอาชีพ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในหน้าที่ซึ่งเป็นอาชีพหนึ่งที่ประชาชนให้เกียรติ และมีบุคคลจำนวนมากที่อยากรับราชการอาชีพนี้ เมื่อเรามีความพอใจในสิ่งที่เราเป็นอยู่โดยมิได้ไปทำการให้เกิดผลกระทบต่อชาวบ้านหรือบุคคลอื่นโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางที่ไม่ถูกต้องจะเป็นสิ่งที่อาจทำร้ายต่อหน้าที่การงาน ครอบครัว และตนเองก็ได้^{๑๓} นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรโดยมีการอบรมประชุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอให้เกิดความพอใจ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่คิดที่จะเฝ้าหาสิ่งที่เกินตัวจนทำให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อน^{๑๔}

๒) วิริยะ (ความพยายาม) การทำอาชีพนี้มีความเสี่ยงและมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานจะต้องใช้ความพยายามและความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และเมื่อเรามีความพยายามในการปฏิบัติงานแล้วทุกคนก็จะเห็นถึงความมุ่งมั่นความพยายามที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานจะเกิดผลไม่ทันที แต่ก็ยังปรากฏความดีด้วยความพยายามที่จะ

^๙สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจโท อดุลย์ ศักดิ์สม, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจตรี สมยงค์ โมราศรี, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑}สัมภาษณ์ พันตำรวจโท สุเนตร หอกกลาง, รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พันตำรวจเอก อรรถพล อนุสิทธิ์, ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้, ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจตรี สมยงค์ โมราศรี, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔}สัมภาษณ์ พันตำรวจเอก อรรถพล อนุสิทธิ์, ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้, ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทำของเรา ซึ่งผลออกมาก็จะได้รับผลดีจากองค์กร^{๑๓} นอกจากนั้นข้าราชการตำรวจจะต้องมีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่พร้อมกับการศึกษาเพิ่มเติม คำนวณ ทบทวนกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการทำงานรับใช้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

๓) จิตตะ (ความเอาใจใส่) การทำงานของตำรวจจะต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าประมาทอาจมีอันตรายถึงชีวิต และเมื่อเราเอาใจใส่กับการทำงานแล้วจะทำให้งานนั้นสำเร็จแน่นอน ซึ่งอาจจะทำให้การปราบปรามเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๕} นอกจากนั้นควรมีการเอาใจใส่ในหน้าที่การงานของตนเอง เอาใจใส่ภาระหน้าที่และการบริหารประชาชนอย่างเต็มที่ โดยให้มีการผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่เกิดความผิดพลาดเลย เพื่อความสงบสุขของประชาชน^{๑๖}

๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแต่ละวัน จะต้องมีความละเอียดอ่อน ทุกขั้นตอนต้องใช้การไตร่ตรอง ครุ่นคิดในการทำงานโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ปลอดภัยต่อสิทธิเสรีภาพ และร่างกายชีวิตจะทำให้ไม่เกิดความประมาท และไม่ผิดพลาดทำให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่การป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจนั้นหากมีการใช้หลักธรรมมาส่งเสริมหรือใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้เราปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงาน^{๑๗}

^{๑๓} สัมภาษณ์ พันตำรวจโท งาน กันทวิ สารวัตรปราบปราม, ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจโท อุดลย์ ศักดิ์สม, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พันตำรวจโท งาน กันทวิ, สารวัตรปราบปราม, ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ ร้อยตำรวจโท อุดลย์ ศักดิ์สม, รองสารวัตรป้องกันปราบปราม, ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พันตำรวจโท สุเนตร หอกกลาง, รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม, ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๔.๘ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

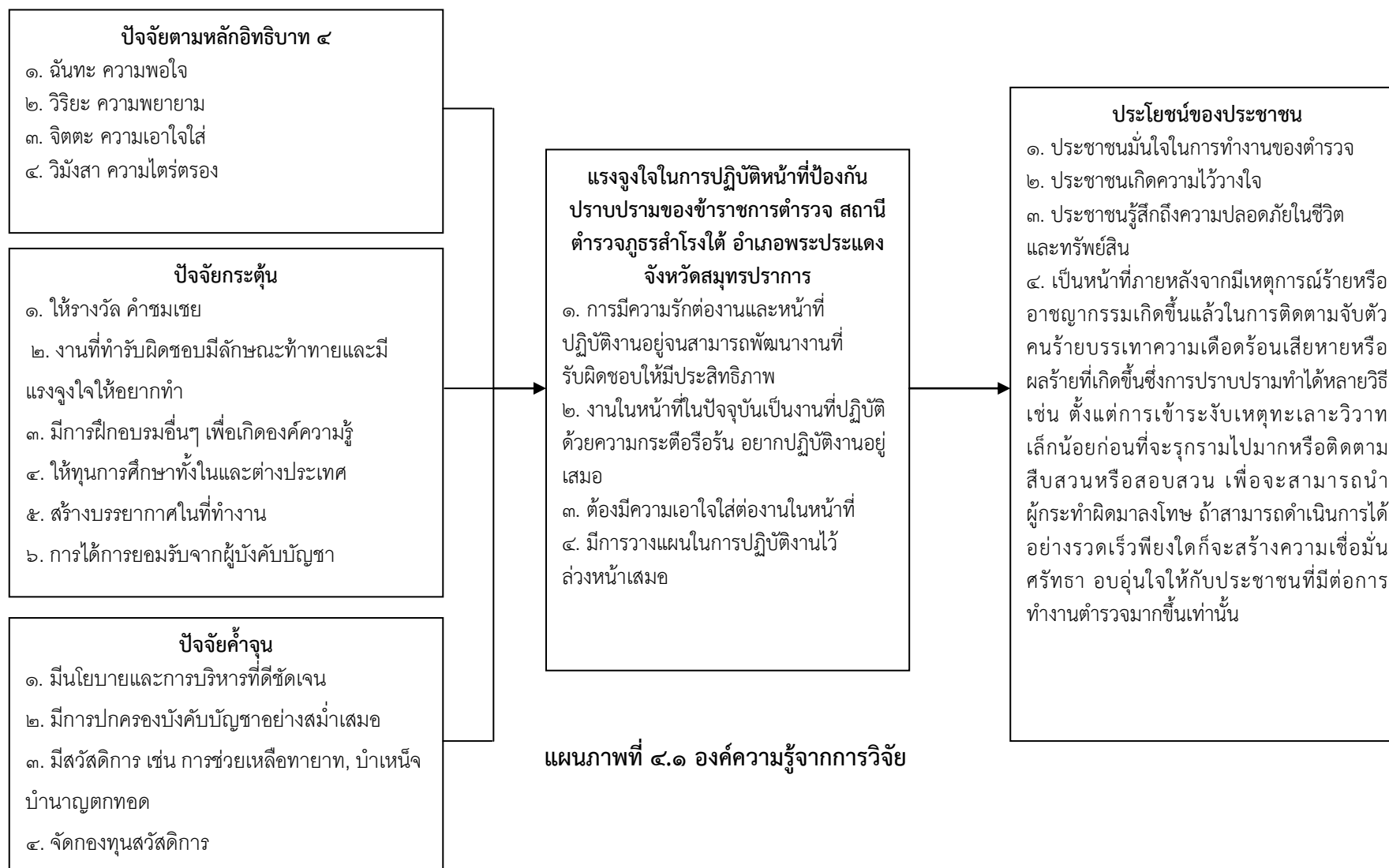
การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอลำพูน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณโดยมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ ซึ่งผู้วิจัยถือว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้สามารถตอบโจทย์ของผู้ทำวิจัยได้ตามที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นแบบอิสระไม่ปิดกั้น และในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความคิดของบุคลากรข้าราชการตำรวจ ซึ่งส่วนมากจะเป็นสายข้าราชการตำรวจปราบปรามถือเป็นฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานีตำรวจภูธรไปในทิศทางตามนโยบายของข้าราชการตำรวจ แต่ก็ถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติ การที่หน่วยงานตำรวจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถึงนโยบายนั้นจะดีมากขนาดไหน ถ้าไม่มีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว ก็ถือว่านโยบายนั้นเป็นแค่เพียงกระดาษแผ่นเดียว

จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีการใช้หลักพุทธธรรมอยู่ในระดับมาก คือมีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ต้องจัดให้มีการปลูกฝังอบรมในด้านหลักพุทธธรรมให้สม่ำเสมอจนการเป็นจิตสำนึก

จะเห็นได้ชัดว่าแรงจูงใจยังเป็นสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปและนิยมนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกที่ดี และที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสรุปได้เป็นปัจจัยแตกต่างกัน ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ข้าราชการตำรวจเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลผลิตที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นมีดังนี้ การให้รางวัล คำชมเชย งานที่ทำรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและมีแรงจูงใจให้อยากทำ มีการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อเกิดองค์ความรู้ ให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การเจริญเติบโตในการทำงาน และปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยยอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยค่าเงินให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ปัจจัยค่าเงินนี้เป็นสิ่งจำเป็น และถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ย่อมทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนนี้เป็นส่วนที่ต้องมีอยู่เป็นประจำในทุกหน่วยงาน และถือเป็นส่วนที่มีได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันใดๆ แต่เป็นส่วนที่จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาให้มีอยู่แล้ว ทั้งในแง่ของคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ได้แก่ นโยบายที่ชัดเจน และการบริหารงานอย่างยุติธรรม การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ การช่วยเหลือทนาย บำเหน็จบำนาญตกทอด จัดกองทุนสวัสดิการ ชีวิตส่วนตัว สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ จำนวน ๑๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick และตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงแนวทางของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของประชากร

บุคลากรข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑ มีอายุระหว่าง ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓ มีประสบการณ์การทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิด

เป็นร้อยละ ๓๗.๕ และมีรายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ด้านวิริยะ (ความพยายาม) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

๕.๑.๓ ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่จนสามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ ๔.๓๓ มีความปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ๔.๖๓ มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒๖ มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของสถานีตำรวจ ๔.๑๖ เมื่อมีผู้กล่าวถึงตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางที่ไม่ดียินดีจะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ๔.๗๘ และรายได้จากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ๒.๙๖

๕.๑.๔ ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิริยะ (ความพยายาม)

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอริยาบท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิริยะ (ความพยายาม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น ยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔.๒๑ ยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จ ๔.๑๕ แม้งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ละความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ ๔.๖๓ เมื่อมีเวลาว่าง

มักแสวงหาความรู้เสมอที่สามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ๓.๙๖ และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ๔.๖๘

๕.๑.๕ ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ๔.๒๙ การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงานเห็นว่ามีมากและสามารถปฏิบัติได้ ๔.๖๐ การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน ๓.๘๘ มีความเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการจากหน่วยงานของท่าน ๔.๕๘ และมีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ ๔.๑๖

๕.๑.๖ ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ๓.๖๙ เมื่อปฏิบัติงานแล้วผลที่ปรากฏไม่ค่อยดีมักจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ๔.๗๐ มีการรับฟังปัญหาจากประชาชนในท้องที่ และนำข้อมูลนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๔.๓๘ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องที่ที่ท่านรับผิดชอบ ๓.๘๐ และมักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน ๔.๖๑

๕.๑.๗ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ และด้านปัจจัย
 คำจุน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙

**๕.๑.๘ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ
 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำ
 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยกระตุ้น**

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจ
 ของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีรางวัลและการชมเชยสำหรับข้าราชการตำรวจ ๓.๐๔ งานที่ทำ
 รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและแรงจูงใจให้อยากทำ ๓.๙๗ มีการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อเกิดองค์ความรู้
 ๓.๗๙ ให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อศึกษาต่อ ๒.๐๕ มีการสร้างบรรยากาศใน
 สถานที่ทำงาน ๓.๓๑ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ๓.๕๗ ท่านพอใจ
 ในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ๔.๑๑ และการได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ๓.๕๓

**๕.๑.๙ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ
 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำ
 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยคำจุน**

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการ
 ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการนำทฤษฎีแรงจูงใจ
 ของ Herzberg Frederick ด้านปัจจัยคำจุน มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยคำจุนโดยรวม อยู่ใน
 ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีนโยบายและการบริหารที่ดี
 ชัดเจน ๓.๖๒ มีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ๓.๓๗ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจาก
 เหตุบาดเจ็บหรือเสียชีวิต เช่น การช่วยเหลือทายาท หรือบำเหน็จบำนาญตกทอดเหมาะสมดีแล้ว
 ๓.๐๑ ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงินรางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ๒.๘๙
 ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและครอบครัว
 เหมาะสมดีแล้ว ๒.๘๙ ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพักของทางราชการจากหน่วยงานของท่านเป็น
 อย่างดีแล้ว ๓.๒๙ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความ
 ถนัด ๓.๒๙

๕.๑.๑๐ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยกระตุ้น ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ๑) ด้านปัจจัยกระตุ้น ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($R=๑.๐๐๐^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๘๗)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยะ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๖๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๓๖๔^{**})

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิมังสา อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๔๕๕^{**})

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๘๗๗)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๒๔๘) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ด้านวิริยะ (ความพยายาม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๒๕๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๔๑๖) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๔๘๐) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคำจูงในการ ปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๘๘๑)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๐๘๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ด้านวิริยะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๐๓๘) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๒๒๖) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ พบว่า ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๓๒๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา วิเชียรชม ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า มีความพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปฏิรูปการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นภาพร ไทยรุ่งโรจน์** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด” โดยศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา และทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยาประเภทเซลล์แมนและดีเทลแมน พนักงานขายที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า ๓ ปี ตลอดจนพนักงานขายยาที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี และอายุ ๓๐ ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นแนวทางในการสร้างแรงเสริมแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขายยาบริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จสูงสุดจากปัจจัยพึงพอใจในการทำงานที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น ๑๑ ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่พนักงานขายยามีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน พนักงานขายมีอายุกว่า ๓๐ ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานขายที่มีอายุ ๓๐ ปีขึ้นไป^๒ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐชัย บุญมาก** ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านอายุราชการและเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๕^๓ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกัญญา กาลสังข์** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้สึ

^๑บุษบา วิเชียรชม, “แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

^๒นภาพร ไทยรุ่งโรจน์, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๔๒).

^๓ณัฐชัย บุญมาก, “ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔).

ว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ^๕ และนอกจากนั้นยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ แบ่งแยกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และประเภทงานที่รับผิดชอบ พบว่าตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุ และสถานภาพครอบครัว พบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน^๖ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธานินทร์ สุทธิบุญชร** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสรุปได้ดังนี้ ๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ๒) พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ๓) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^๖

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำไทรใต้เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

^๕สุภิญญา กาลสังข์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ” **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

^๖ภูมินทร์ พุ่มพันธ์ม่วง, “แรงจูงใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗).

^๖ธานินทร์ สุทธิบุญชร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

ด้านปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงพร สว่างศรี** ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ” เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๔ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี และมีเงินเดือนระหว่าง ๒๐,๐๐๑ ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการ และเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๗ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันศร แสงศรีจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน^๘

ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้จึงมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะมาปฏิบัติงานในหน้าที่

^๗ดวงพลอย สว่างศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ”, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

^๘คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, การศึกษาอิสระ, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

ข้าราชการครูนี้ได้งานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครอง^๙ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฤดี แสงวดี ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ๓) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)^{๑๐}

สรุปได้ว่าหน่วยงานใดก็ตามหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ฉะนั้นแรงจูงใจหรือการจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” กับหลักอิทธิบาท ๔ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๑ โดยพบว่า พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับเต็มที่ ($R = ๑.๐๐๐^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ ราชโคตร ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิบาท ๔ และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบลักษณะทางชีวสังคมของนักศึกษา กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพตอนต้นมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

^๙ รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต ๔” หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๔).

^{๑๐} บุญฤดี แสงวดี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, ๒๕๔๓).

ชั้นสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และการศึกษาของมารดามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า อธิธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และในการศึกษาลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จะเห็นได้ว่าลักษณะทางจิตสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อธิธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย^{๑๑} นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราณี สิทธิพงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อธิธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อธิธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) ด้านการใช้จิตตะ (ความเอาใจใส่งาน) ด้านการใช้วิริยะ (ด้านความเพียร) ด้านการใช้วิมังสา (การใช้ความรู้) ตามลำดับ^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บวร แก้วราช** ได้วิจัยเรื่อง “การใช้อธิธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ.๒๕๔๘ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อธิธิบาท ๔ ในมหาวิทยาลัยนี้เพราะมีความสนใจทำงานและต้องการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง และมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบคือ ต้องการไปดูงานวิชาการใหม่ๆ และการประเมินตนเอง ด้านการนำหลักอธิธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรได้นำหลักธรรมนี้มาใช้มากที่สุด เช่น พอใจในการปฏิบัติงานและพอใจในการะงาน (ฉันทะ) การไปทำงานทุกวันเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและการพยายามทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน (วิริยะ) การพัฒนาตนเองให้เข้ากับงาน การไม่คิดเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานด้วยความตั้งใจมั่นและให้ทำงานและกลับจากที่ทำงานตรงเวลา (จิตตะ) นอกจากนั้นต้องทบทวนงานก่อนทำงานและไตร่ตรองงานที่ทำแล้วทุกครั้ง การคิดก่อนพูดกับเพื่อนร่วมงานและการตรวจสอบภาระงานก่อนกลับบ้านทุกครั้ง (วิมังสา) และจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำหลักอธิธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน

^{๑๑}เกรียงศักดิ์ ราชโคตร, “อธิธิบาท ๔ และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๕).

^{๑๒}ดาราณี สิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อธิธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **สารนิพนธ์หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

จึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรรู้และเข้าใจในหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างดี ควรให้บุคลากรใจวิธีปฏิบัติ ควรจัดอบรมสัมมนาเรื่องอิทธิบาท ๔ ควรเปิดใจรับสิ่งแปลกใหม่และควรรักสถาบันให้มาก^{๑๓} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชราพร วีรสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีองค์ประกอบด้านวิริยะและด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบด้านฉันทะและด้านจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง ๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวและด้านความเปิดกว้างอยู่ในระดับต่ำมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวและด้านความเปิดกว้างอยู่ในระดับต่ำมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและด้านการมีสติอยู่ในระดับปานกลางและองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ๓) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกัน ๔ องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กันดังนี้ คือองค์ประกอบความห้วนไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ องค์ประกอบความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านวิมังสา และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔}

^{๑๓} บวร แก้วราช, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ.๒๕๔๘”, โครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓, (สถาบันวิจัยญาณสังวร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘).

^{๑๔} พชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาและแก้ไข สำหรับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าว ควรมีการประกาศให้รับรู้ว่าคุณลักษณะนี้หน่วยงานกำลังต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีอิสระในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจารย์ร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man in the right job)

๓) ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสถานที่ และห้องพักของตำรวจให้เหมาะสมและเพียงพอ ต่อจำนวนบุคลากร ไม่ให้แออัดเพราะจะทำให้การทำงานไม่สะดวก

๒) ผู้บังคับบัญชาควรมีการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล

๓) ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะด้านงบประมาณกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมไม่เพียงพอกับความจำเป็น

๔) ผู้บังคับบัญชาควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของข้าราชการตำรวจ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางแบบอย่างแก่หน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้ารับราชการตำรวจ ของผู้สมัครสอบเข้าเป็นตำรวจ เพื่อเป็นการศึกษาแรงจูงใจก่อนการปฏิบัติงาน

๓) การจัดสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานต่างๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กิตติมา ปรีดีลภ. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ชนะการพิมพ์, ๒๕๔๐.

กริช ปัจฉิมสวัสดิ์. กรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, ๒๕๔๑.

ชม ภูมิภา. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

ธร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๙.

ธวัชชัย จุลสุคนธ์. พล.ต.ท. “คิดดัง ๆ ให้ได้ยิน”. “โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑. กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมการพิมพ์, ๒๕๕๑.

พงศ์พัศ พงษ์เจริญ. การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์แผนใหม่ ตำรวจไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เดอะกราฟิก ซิสเต็มส์ จำกัด, ๒๕๕๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี. ธรรมะคลายใจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมอธรรม , ๒๕๔๘.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การ และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์ , ๒๕๓๐.

พุทธทาสภิกขุ. (เจ้าม อินทปัญญา). คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____. หลักธรรมของผู้ครองเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๓๐.

ภาวดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มนต์ตรี , ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มหาวิทยาลัยบูรพา. “การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครนายกเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน”. บทความงานวิจัย, ๒๕๔๕.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์ ๒๕๔๔ .
- วสิษฐ เดชกุญชร. พลตำรวจเอก. เอกสารวัดความรู้เพื่อพัฒนาระบบงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๐.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนา-องค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลการพิมพ์, ๒๕๔๑.
- อารียา คูหา. แรงจูงใจและอารมณ์. ปัตตานี: โครงการสนับสนุนการผลิตตำราคณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๔๕.

(๒) บทความ

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ”. บทความทางวิชาการ. กันยายน ๒๕๔๙.
- _____. การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ. บทความทางวิชาการ. กันยายน ๒๕๔๙.

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- กำพล ทับทิมไทย. “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓.
- กัมพล จรุงสำราญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารงานยุติธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.
- คันสร แสงศรีจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐.
- จิตรภาณุ สรัญวิชัย. “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๗.
- ณขมา สุวรรณานนท์. พ.ต.อ.หญิง. “การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์ธรรม บัวทอง. พันตำรวจโท. การพัฒนาตำรวจนครบาลตามหลักธรรมาภิบาล ๔ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง. **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ดวงพร สว่างศรี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.
- ดวงเพชร สมศรี. “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ทิพย์รัตน์ อนุการุณวงศ์. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล บางคูหล่ง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี”. **ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖).
- ธานินทร์ สุทธิบุญ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการ พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- นภาพร ไทยรุ่งโรจน์. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา : กรณีศึกษา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๒.
- นันทเดช ย้อยนวล. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑.
- บุษบา วิเชียรชม. “แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- บุญลือ ภิญโญสมสร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๙.
- บัญญัติ แสงวดี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา ๑๒”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์, ๒๕๕๓.
- ประสาน บุญเหมือน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจในสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑.
- พระมหาสมควร ธรรมธีโร (สายงาม). “บทบาทผู้ปกครองในการอบรมศีลธรรมและจริยธรรมแก่เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ วัดพรหมสุวรรณสามัคคี เขตบางแค กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- นภาพร ไทยรุ่งโรจน์. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไปโอจีเนอเทค จำกัด”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๔๒.
- มานิตา สุขสำราญ. “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวินอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรม มาปฏิบัติภายในครอบครัว”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- ยุภา เทิดอุดมธรรม. “การศึกษาหลักพุทธธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔”. **หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๔.
- วิชัย ทศพรทรงชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขา รังสิวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”. **ภาคินิพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- เศรษฐพงษ์ จิตติโกมุท. “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมพร ทิพย์อากาศ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาชีวบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ กองตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- สวัสดี กันจินะ. “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, ๒๕๓๘.
- สุชาติ รุ่งเรือง. “พฤติกรรมผู้นำของผู้กำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรกับบรรยากาศองค์การ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓.
- อมรรัตน์ ยิ่งवाद. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๔.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Barnard. **The functions of executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1974.
- F. Herzberg. **Work and the Nature of Man**. New York: The World Publishing Co., 1966.
- Herzberg F.M. and Synderman, B. **The Motivation at work**. New York: John Wileyand Sons, 1959.
- Locke, J.K. **Strategic Management**. 9th edition. New Jersey : Prentice Hall. 2003.
- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personnality**. New York : Haper and Row. 1961.
- Van Dersal.William R. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York: Harper, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content validity)
จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. อาจารย์ พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์พิเศษภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต, พธ.บ.,M.A.,Ph.D.,(Pub. Admin.)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ธิตูฒิ หมั่นมี

พธ.บ, พธ.ม, พธ.ด (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจกานูวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำไทรใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๓๓๖๑/๖๓/๖๓/๖๓

พล.ท. วีระ วงศ์สรรค์
อ.ท.ด. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑๑

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต

ด้วย ดาบทำรวจภาณุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำไ้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ ทั้งโต)
b.p.v. / ๒๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๒๑๑

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร. ธิติวดี หมั่นมี

ด้วย ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิติศ ๕๖๐๔๔๐๕๔๐๕ นิติศ
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระแสง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนคัมภีร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนคัมภีร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Gen Drimmer

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการศูนย์พุทธศาสน์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา

[Handwritten signature]



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑๑

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย ดาบทำรวจภานุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๕ ๕
ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร
๗ / พ.ค. / ๒๕๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๑๑

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.

ด้วย ดาบตำรวจภานุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.

๑/พ.ค./๕๗

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ(IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน)								
๑.	การมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ จนสามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มี ประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	มีความปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของสถานีตำรวจภูธร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในทาง ที่ไม่ดี ควรจะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	รายได้จากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ความต้องการในการดำรงชีวิตในสภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม ปฏิบัติงาน)								
๗.	งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ปฏิบัติด้วย ความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้าง ให้แล้วเสร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

(อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปรามณี)

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๙.	แม้งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ ไม่ละความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	เมื่อมีเวลาว่างมักแสวงหาความรู้เสมอที่ สามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วง	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการ ปฏิบัติงาน)									
๑๒.	มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๑๓.	การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงานเห็นว่ามีความจำเป็นมากและ สามารถปฏิบัติได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔.	การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	มีความเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ ประชาชนที่มาขอรับบริการจากหน่วยงาน ของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำ เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านวินัย (การใช้ปัญญาไตร่ตรองใน การปฏิบัติงาน)									
๑๗.	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๘.	เมื่อปฏิบัติงานแล้วผลที่ปรากฏไม่ค่อยดีมักจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙.	มีการรับฟังปัญหาจากประชาชนในท้องที่และนำข้อมูลนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐.	มีส่วนร่วมในการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องที่ที่ท่านรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑.	มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑. ปัจจัยจูงใจ : เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล									
๒๒.	มีรางวัลและการชมเชยสำหรับข้าราชการตำรวจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔.	มีการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อเกิดองค์ความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕.	ให้โอกาสไปศึกษาต่อ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖.	ให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗.	มีการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙.	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐.	การได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านปัจจัยค้ำจุน : ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา									

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓๑.	มีนโยบายและการบริหารที่ดีชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒.	มีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจากเหตุ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต เช่นการช่วยเหลือ ทายาท หรือบำเหน็จ บำนาญ ตกทอด เหมาะสมดีแล้ว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔.	ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงิน รางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕.	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อ เป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและ ครอบครัวเหมาะสมดีแล้ว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖.	ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพักของทาง ราชการจากหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี แล้ว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรม ต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

(Try-Out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๙๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอร้อยน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรลำไทรเหนือ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ลก.ลำไทรเหนือ
เลขที่รับ ๒๕๕๗
วันที่ ๑๕ มิ.ย. ๒๕๕๗
เวลา ๑๐.๑๕ น.

ด้วย ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำไทรเหนือ อำเภอร้อยน้อย จังหวัด
สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ประสานงาน : ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

-๒๐๑๗

ท.อ.
(ภูมินทร์ สิงหุต)
ผกก.สภ.ลำไทรเหนือ
20 มิ.ย. 2557

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
กับข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน
จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Case
.963	36

Item-Total Statistics

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total	Alpha if Item Deleted
a1	120.87	155.430	.502	.966
a2	120.59	158.011	.659	.962
a3	120.54	160.188	.589	.962
a4	120.45	160.323	.704	.962
a5	120.47	157.932	.753	.961
a6	120.37	159.622	.725	.961
b1	120.42	159.153	.736	.961
b2	120.38	160.937	.667	.962
b3	120.44	161.278	.668	.962
b4	120.37	160.910	.703	.962
b5	120.45	160.568	.724	.961
c1	120.52	161.294	.672	.962
c2	120.39	160.681	.689	.962
c3	120.37	159.706	.742	.961
c4	120.35	159.469	.751	.961
c5	120.51	162.448	.578	.962
d1	120.57	162.173	.623	.962
d2	120.60	162.155	.575	.962
d3	120.56	162.616	.585	.962
d4	120.49	161.847	.631	.962
d5	120.35	159.492	.733	.961
e1	120.28	159.675	.786	.961
e2	120.31	160.817	.734	.961

e3	120.38	160.691	.708	.962
e4	120.37	159.732	.744	.961
e5	120.33	159.388	.730	.961
e6	120.40	158.965	.721	.961
e7	120.44	159.585	.707	.962
e8	120.40	158.598	.760	.961
f1	120.35	160.684	.644	.962
f2	120.39	160.681	.689	.962
f3	120.37	159.706	.742	.961
f4	120.35	159.469	.751	.961
f5	120.51	162.448	.578	.962
f6	120.57	162.173	.623	.962
f7	120.49	161.847	.631	.962

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภานุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้รวมแล้ว ๕๐ แล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

พ.ศ.อ.

(อรรถพล อนุสิทธิ์)

ผกก.สภ.สำโรงใต้

๒๓ ก.ค. ๕๗

ประสานงาน : ดาบตำรวจภานุวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยแบบสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

๑๖๑

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่เยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจภูธรพัฒน์ นามสกุล ราชสมักร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้สันติดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ทศ., ๐๗๗๓

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

พ.ศ. ๖๑๐๕

(อรุณพล อนุสิทธิ์)

ผกก.สภ.สำโรงใต้

๐๓๓.๑.๕๗

ประสานงาน : ดาบทำรวจภูธรพัฒน์ ราชสมักร โทร. ๐๘๖-๖๒๔-๙๖๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พ.ต.ท. สุนทร หอกลาง รองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภานุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ทราบ

พ.ต.ท.

รองผกก.๒.๕
๒๕ ก.ค. ๕๗

ประสานงาน : ดาบตำรวจภานุวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๔-๙๖๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อพุดยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พ.ต.ท. งาน กันทวี สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภูวนวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
 ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
 ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัด
 สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
 เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
 วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
 อื้อเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

- ทราบ

ประสานงาน : ดาบตำรวจภูวนวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๔-๔๖๑๒

พ.ต.ท. กันทวี
 (งาน กันทวี)
 สว. ๑๓.ลำโรงใต้
 15 ก.ค. 57

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเฝ้าข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ร.ต. สมยศ โมราศรี รองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจภูธรพัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตเฝ้าจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

-ทางมา-

ร.ต. สมยศ

(๘๘๘๘ ๘๘๘๘)

ร.ต. ๘๐๖.๘๐.๘๐ (๘๐๘)

๘๕ ๘.๘.๘๕

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศเรศ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ประสานงาน : ดาบทำรวจภูธรพัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ร.ต.อ. วิสัน พักชา รองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรลำไทรได้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำไทรได้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ประสานงาน : ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

ร.ต.อ.

วิสัน พักชา
รอง. ร.ต.อ. วิสัน พักชา
๒๖ ก.ค. ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมั่นน้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พ.ต.ท. ธนฤช กิตติชาญธนา สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภานุวัฒน์ นามสกุล ราชสมัคร รหัสประจำตัวนิติ ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

- พ.ท.
พ.จ.ท.
(เอกฯ กิตติชาญธนา)
สงน
๑๕ ก. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ประสานงาน : ดาบตำรวจภานุวัฒน์ ราชสมัคร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕/๒/๘๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ร.ต.ท. อุดลย์ ศักดิ์สั้ม รองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจภูธรพัฒน์ นามสกุล ราชสมักร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๔๐๔ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห้

ดร.ม.
๗๓.
(๒๖ กค ๕๗)

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ประสานงาน : ดาบตำรวจภูธรพัฒน์ ราชสมักร โทร. ๐๘๖-๖๒๙-๙๖๑๒

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๔ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน ๖ ข้อ)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ (จำนวน ๔๐ ข้อ)

๑) ฉันทะ (ความพอใจ) ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒) วิริยะ (ความพยายาม) ความพากเพียรในสิ่งนั้น

๓) จิตตะ (ความเอาใจใส่) ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น

๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) การพิจารณาพิเคราะห์ หรือ ความเข้าใจทำ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick ได้แก่ (จำนวน ๑๙ ข้อ)

๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงแนวทางของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน

ปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

๔. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ดาบตำรวจภานุวัฒน์ ราชสมัคร
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ
แบบสอบถาม (กรุณาตอบทุกข้อ)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑.๑ เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

๑.๒ อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี

☐ ๒๖ – ๓๕ ปี

☐ ๓๖ – ๔๕ ปี

☐ ๔๕ ปีขึ้นไป

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๔ สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

๑.๕ ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า ๕ ปี

☐ ๕ – ๑๐ ปี

☐ ๑๑ – ๑๕ ปี

☐ ๑๖ – ๒๐ ปี

☐ ๒๐ ปีขึ้นไป

๑.๖ รายได้

☐ ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของ
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วย
หลักอริยบท ๔

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมี
หลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๕ หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การนำหลักอริยบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับของความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	ด้านฉันทะ : ความพอใจในการปฏิบัติงาน					
	๑. การมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่จนสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ					
	๒. มีความปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
	๓. มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
	๔. มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของสถานีตำรวจภูธร					
	๕. เมื่อมีผู้กล่าวถึงตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางที่ไม่ดี ยินดีที่จะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง					
	๖. รายได้จากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ กับความต้องการในการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
๒	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามปฏิบัติงาน)					
	๗. งานในหน้าที่ในปัจจุบันเป็นงานที่ปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
	๘. ยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่ง					

ข้อ	การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับของความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	คำนึงให้แล้วเสร็จ					
	๙. แม้งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ละความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
	๑๐. เมื่อมีเวลาว่างมักแสวงหาความรู้เสมอที่ สามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้					
	๑๑. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
๓	ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝึกฝนในการ ปฏิบัติงาน)					
	๑๒. มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่					
	๑๓. การตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการ ปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นมากและ สามารถปฏิบัติได้					
	๑๔. การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน					
	๑๕. มีความเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ ประชาชนที่มาขอรับบริการจากหน่วยงานของ ท่าน					
	๑๖. มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ ทำเสมอ					
๔	ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรองในการ ปฏิบัติงาน)					
	๑๗. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เสมอ					
	๑๘. เมื่อปฏิบัติงานแล้วผลที่ปรากฏไม่ค่อยดี มักจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอในการ ปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
	๑๙. มีการรับฟังปัญหาจากประชาชนในท้องที่ และนำข้อมูลนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
	๒๐. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของ					

ข้อ	การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับของความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	ประชาชนในท้องถิ่นที่ท่านรับผิดชอบ					
	๒๑. มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ๕ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามทฤษฎีแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ๔ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามทฤษฎีแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก
 ๓ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามทฤษฎีแรงจูงใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ๒ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามทฤษฎีแรงจูงใจ อยู่ในระดับ น้อย
 ๑ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามทฤษฎีแรงจูงใจ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick	ระดับของความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	ปัจจัยจูงใจ : เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล					
	๒๒. มีรางวัลและการชมเชยสำหรับข้าราชการตำรวจ					
	๒๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ					
	๒๔. มีการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อเกิดองค์ความรู้					
	๒๕. ให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อศึกษาต่อ					
	๒๖. มีการสร้างบรรยากาศในสถานที่					

ข้อ	การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ ของHerzberg Frederick	ระดับของความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	ทำงาน					
	๒๗. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
	๒๘. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ ผ่านมาของท่าน					
	๒๙. การได้ การ ยอมรับ จาก ผู้บังคับบัญชา					
๒	ด้านปัจจัยค่าจูง : ปัจจัยที่จะค่าจูงให้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลา					
	๓๐. มีนโยบายและการบริหารที่ดี ชัดเจน					
	๓๑. มีการปกครองบังคับบัญชาอย่าง เสมอภาค					
	๓๒. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจาก เหตุบาดเจ็บหรือเสียชีวิต เช่น การ ช่วยเหลือทายาท หรือบำเหน็จ บำนาญ ตกทอดเหมาะสมดีแล้ว					
	๓๓. ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงินรางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่าง เหมาะสม					
	๓๔. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัด เงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษ ให้กับท่านและครอบครัวเหมาะสมดี แล้ว					
	๓๕. ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพัก ของทางราชการจากหน่วยงานของท่าน เป็นอย่างดีแล้ว					
	๓๖. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำ กิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและ ความถนัด					

ตอนที่ ๔ โปรดแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคแนวทางปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการตามที่ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์และเป็นไปได้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

๑. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทน

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นปัจจัยค่าตอบแทน

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๔. ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๕. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๖. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๗. ด้านการมีส่วนร่วม

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๘. การนำอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ=ความพอใจ, วิริยะ= ความพยายาม, จิตตะ=ความเอาใจใส่, วิมังสา = ความไตร่ตรอง มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

ปัญหาอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

.....

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ (เพื่อการวิจัย)

แบบสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วิเคราะห์และวิจัยซึ่งเป็นภาควิทยานิพนธ์ศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๗

ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร
นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เวลา.....น.

ตอนที่ ๒

๑. ท่านคิดว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างไร

๒. ในการปฏิบัติงานท่านมีวิสัยทัศน์อย่างไร

๓. สถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างไร

๔. ท่านมีแนวทางในการจูงใจการปฏิบัติหน้าที่การป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ (ความพอใจ, ความพยายาม, ความเอาใจใส่, ความไตร่ตรอง) เป็นอย่างไร

.....

ลงชื่อ.....(ผู้ให้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ญ.

รูปภาพการสัมภาษณ์



พ.ต.ท. งาน กันทวิ
สารวัตรป้องกันปราบปราม



พ.ต.ท.สุเนตร หอกลาง
รองผู้กำกับกองตำรวจจราจร



พ.ต.ท. ชนกฤษ กิริติชาญธนา
สารวัตรป้องกันปราบปราม



ร.ต.ต. สมยงค์ โมราสี
รองสารวัตรป้องกันปราบปราม



พ.ต.อ. อรรถพล อนุสิทธิ์
ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้



ร.ต.ท. อุดลย์ ศักดิ์ดีสม
รองสารวัตรป้องกันปราบปราม



ร.ต.อ. วิสัน ฟักขำ
รองสารวัตรป้องกันปราบปราม

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ นามสกุล	:	ดาบตำรวจภาณุวัฒน์ ราชสมัคร
วัน เดือน ปีเกิด	:	วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๙
ภูมิลำเนา	:	จังหวัดร้อยเอ็ด
การศึกษา	:	โรงเรียนพลตำรวจภูธร ๒ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	:	ผู้บังคับหมู่พนักงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
หน้าที่การงาน	:	ผู้บังคับหมู่พนักงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
วันเข้าศึกษา	:	๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖
สำเร็จการศึกษา	:	เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๘
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	๒๐๔/๒๓ หมู่ ๓ ตำบลสำโรงกลาง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ