

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Work incentives affecting the embeddedness of the investigation officer's duties
in the Metropolitan Police Bureau.

สมวดี โพธิ์วัฒน์

SOMWADEE POWAT

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) เพื่อศึกษาการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 4) เพื่อเปรียบเทียบการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในกลุ่มตัวอย่างคือตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่งเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่า t-Test และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 20 - 29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 2) แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยส่วน

บุคคลแตกต่างกันจะส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : กองบัญชาการตำรวจนครบาล , งานสอบสวน , ปัจจัยจูงใจ , ปัจจัยค้ำจุน, การฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่

Research Title: Work incentives affecting the embeddedness of the investigation officer's duties in the Metropolitan Police Bureau.

Researcher: Ms.Somwadee Powat

Year: 2020

ABSTRACT

The aim of this independent study were 1) To study the personal factors of the investigation officer in the Metropolitan Police Bureau which affect the embeddedness of the investigation officer's duties. 2) To study the work incentives of the investigation officer in the Metropolitan Police Bureau. 3) To study the duty's embeddedness of the investigation officer in the Metropolitan Police Bureau. 4) To compare the duty's embeddedness of the investigation officer in different Metropolitan Police Bureaus differentiated by personal factors on their performances. 5) To study the work incentives of the investigation officer in the Metropolitan Police Bureau that affect the embeddedness of the investigation officer's duties. The samples in this study were 317 investigation officers of the Metropolitan Police Bureaus using questionnaires as a tool for data collection.

The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested with one-way Anova, t-test, and multiple regression analysis with a statistical significance level of 0.05

This study found that 1) Most of the personal factors of the sample were male, age in the range of 20-29 years, single in martial status, bachelor's degree in education level, work experience ranges

from 1 - 5 years with monthly income 20,001 - 30,000 baht. 2) The work incentives of the samples were mostly in high level. 3) The duty's embeddedness of the samples were mostly in high level. 4) Different personal factors, such as work experience and monthly income, effect the duty's embeddedness of the samples at the statistical significance level of 0.05. 5) Work incentives of the investigation officer in the Metropolitan Police Bureau, which were advancement in the job position, responsibilities, types of work performed, being respected, relationships with supervisors and colleagues, status, salary and prospects for future advancement, effect the embeddedness of the investigation officer's duties at the statistically significant level of 0.05.

Keyword: Metropolitan Police Bureau , Investigations, Incentive Factor , Supporting Factor, Duty's embeddedness

บทนำ

กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครสายงานสืบสวนสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดันสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่างๆ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นองค์การมีความเจริญก้าวหน้าเพื่อจูงใจให้อยากปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลามีโอกาสในการก้าวหน้าทั้งภายในหน่วยงานและทักษะวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในสังคมในการสร้างผลงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับทุกคนในองค์การ ความลงตัวความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานที่มีต่อมุมมองด้านต่างๆในชีวิตและสิ่งแวดล้อมโดยรอบทัศนคติของพนักงานในมุมมองเป้าหมายในเส้นทางอาชีพตารางเวลาการทำงานทักษะความสามารถต่างๆเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในหน้าที่การงานโอกาสเลื่อนตำแหน่งและการยอมรับในสังคมจากหน้าที่การงานในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษาการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. เพื่อเปรียบเทียบการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงาน
5. รายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีของ Herzberg(1959)

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.6 สภาพการทำงาน
- 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม

การฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่

ทฤษฎีของ Mitchell(2001)และคณะ

1. ความลงตัว
2. ความเชื่อมโยง
3. สิ่งที่ต้องสละ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือประชากรที่เป็นตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล โดยทำการกลุ่มตัวอย่างจากบุคคลเหล่านี้ โดยใช้วิธีการ ของ Taro Yamane (1973) จากประชากรทั้งหมด 1,530 คน (ทะเบียนพลกองบังคับการตำรวจนครบาล, 2563) ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณเป็นจำนวน 317 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานสอบสวน เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวนรวบรวม พยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาอัน เกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิด มาฟ้องลงโทษ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ดูแลรักษา ความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีกองบังคับการทั้งหมด 14 กองบังคับการ และ 2 หน่วยขึ้นตรงผู้ บัญชาการ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานสอบสวนใน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่

1. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
5. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัจจัยการจูงใจ

1. **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลารวมทั้งสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและทำให้เกิดแรงจูงใจในผลงาน
2. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะกระบวนงานชัดเจน
3. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในด้านความคิดเห็นความสามารถและการปฏิบัติงาน
4. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนการที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. **เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. **โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** หมายถึง ความน่าจะเป็นที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น มีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น
3. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน เช่น พนักงานรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคง รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำนกำลังปฏิบัติอยู่ โดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อนำข้อมูลวิจัยที่ได้มาพัฒนาการสร้างความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำมาปรับใช้แก่พนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกว่าเดิม
3. เพื่อนำข้อมูลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .46, p < .01$) 2.ความพึงพอใจในงาน สามารถรวมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วุฒิชัย เต็งพงศธร (2558) ได้ทำการสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและไม่สมดุลกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นในสายกระบวนการยุติธรรม เป็นปัญหาที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านอื่นๆไม่ส่งผลต่อการสร้างหรือบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการโยกย้าย ด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัญหาที่บั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานสอบสวน

พันธพงศ์ ตาเรืองศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการได้แก่ ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย

ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้สึกมั่นคงในระบบราชการ และการได้รับเกียรติจาก เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้อาศัยอยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส กับการคงการรับราชการต่อไป อายุรแพทย์มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีการฝังตริงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุรแพทย์ 2 กลุ่ม พบว่าอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน ในขณะที่การฝังตริงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการคงอยู่ในงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวน ในกองบังคับการตำรวจนครบาล จำนวน 1,530 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 317 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% (ระดับความเชื่อมั่น 0.05) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended questions) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม , 2) แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับ ทั้ง 2 ด้าน , 3) แบบสอบถามปลายปิดข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง 3 ด้าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.66

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด กับพนักงานสอบสวน ในกองบังคับการตำรวจนครบาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.985 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) บันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำคำตอบมา วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลมาใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ นำข้อมูลมาใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าที (t-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความ มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Anova ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัว แปรอิสระเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป
3. Linear Regration การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การ ถดถอยอย่างง่าย ของตัวแปร โดยแสดงผลข้อมูลเป็นตาราง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D.= 0.75)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.86, S.D.= 0.85)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ภาพรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.88, S.D.= 0.76)

ผลการวิเคราะห์การฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากที่สุด ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากที่สุด ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ดังนี้

1. ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วงประสบการณ์การทำงานที่เริ่มต้นในการรับราชการในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจด้านในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดแนวคิดของ Herzberg (1959) เพราะว่าเมื่อพนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในงาน ก็จะทำให้พนักงานสอบสวนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานสอบสวนจะทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อความบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg (1959) เพราะว่าเมื่อพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวขึ้น ก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น
4. ผลการวิเคราะห์การพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมโยงกับองค์กรมากที่สุดผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mitchell et al. (2001) เพราะความสัมพันธ์กับคนในองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้ยากแก่การลาออก
5. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การงานมากที่สุด ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากที่สุด ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg (1959) เพราะว่าตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน ย่อมปรารถนาจะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี และความเป็นอยู่ส่วนตัว การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลทำให้ไม่คิดลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1. จากการศึกษางานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยที่สุด ดังนั้นทางผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

2. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนน้อยที่สุด ดังนั้นทางผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ให้เหมาะสมเพื่อช่วยลดการทุจริตของข้าราชการตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจภูธรต่าง ๆ เพิ่มเติม เพราะพนักงานสอบสวนที่ภูธรมีจำนวนมากกว่านครบาลและเพื่อให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวนเป็นเช่นไรและพนักงานสอบสวนมีระดับความคิดเห็นเหมือนพนักงานสอบสวนนครบาลหรือไม่

บรรณานุกรม

เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชวี ผอบทิพย์, และณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล(2561

ทฤษฎีการฝังตัวในงาน: การทบทวนวรรณกรรม Job Embeddedness Theory: A Literature Review. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 5(2), 161-173.

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6. (ฉบับที่ 3)

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วุฒิชัย เต็งพงศธร. (2558). การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยปีที่ 35. (ฉบับที่3).

สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2561). ปัจจัยการฝังตัวในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีที่ 7. (ฉบับที่ 2).

Mitchell, T.R.; Holtom, B.C.; Lee, T.W.: Sablynski, C.J. and Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*. 44: 1102-1121.

ชัชวาล อรรวงค์สุภทัต. (2552). ภาคทฤษฎีของความพึงพอใจในการทำงาน (ตอนที่ 1). สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1333&read=true&count=true

ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี), วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา. (2546). แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการการศึกษาน้ำพื้นฐาน. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชญ์พร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ม.ท.ป.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2549). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พันธพงศ์ ตาเรืองศรี. (2552) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). ปัจจัยในสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์ อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.

Mowen, J.C. & Minor, M. (1998). *Consumer Behavior*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.