

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและศึกษาจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่เป็นพนักงานสอบสวนจำนวน 176 คน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และที่ควรจะมีเพิ่มเติม ซึ่งจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสอบสวนเพื่อให้พนักงานสอบสวน มีความรักในการทำงานสอบสวนและไม่คิดที่จะออกจากสายงานสอบสวน

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะขอนำเสนอผลการวิจัยโดยแยกออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้วยการใช้ค่าแจกแจงความถี่ และอัตราร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 3 การอภิปรายผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

จากการศึกษากลุ่มประชากรตัวอย่างสามารถจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	167	94.90
หญิง	9	5.10
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

#### ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 25 ปี	54	30.70
อายุ 25-35 ปี	70	39.80
อายุ 35-45 ปี	16	9.10
อายุมากกว่า 45 ปี	36	20.50
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และอายุ 35-45 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และเมื่อคิดเป็นค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34 ปี สูงสุด 57 ปี และต่ำสุด 25 ปี

#### ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตาม

เหตุผลที่มาเป็นพนักงานสอบสวน

เหตุผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงื่อนไขตามคำสั่งที่บรรจุแต่งตั้ง	140	79.50
สมัครใจสอบเข้ามาจากบุคคลภายนอก	27	15.30
สอบได้จากบุคคลภายใน	9	5.10
สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เหตุผลที่มาเป็นพนักงานสอบสวนของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเงื่อนไขตามคำสั่งที่บรรจุแต่งตั้ง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมา สมัครใจสอบเข้ามาจากบุคคลภายนอก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 สอบได้จากบุคคล ภายใน มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ไม่มี

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตาม  
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสอบสวน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-7 ปี	88	50.00
8-14 ปี	44	25.00
15-21 ปี	17	9.70
มากกว่า 21 ปี	27	15.30
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสอบสวนของกลุ่มประชากร ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลา 1-7 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาระยะเวลา 8-14 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลามากกว่า 21 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.30 และระยะเวลา 15-21 ปี จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

ระยะเวลาอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	79	44.90
5-15 ปี	35	19.90
15-25 ปี	35	19.90

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ระยะเวลาอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 25 ปี	27	15.30
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.5 อายุราชการของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมา อายุราชการ 5-15 ปี และ 15-25 ปี จำนวนเท่ากัน คือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 และอายุราชการมากกว่า 25 ปี จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก (สบ. 1)	88	50.00
พันตำรวจตรี-พันตำรวจโท (สบ. 2)	36	20.50
พันตำรวจโท (สบ. 3)	52	29.50
พันตำรวจเอก (สบ. 4)	-	-
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.6 ระดับชั้นยศของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็นร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก (สบ. 1) จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ระดับชั้นยศพันตำรวจโท (สบ. 3) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระดับชั้นยศพันตำรวจตรี-พันตำรวจโท (สบ. 2) จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และระดับชั้นยศพันตำรวจเอก (สบ. 4) ไม่มี

## ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามเหตุผล  
ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสอบสวน

เหตุผลที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีใจรักงานสอบสวน	35	19.90
ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบกำหนดเวลาตามคำสั่ง	80	45.50
ไม่สามารถย้ายออกจากสายงานได้	61	34.70
อื่น ๆ	-	-
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.7 เหตุผลที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสอบสวนของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบกำหนดเวลาตามคำสั่ง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาไม่สามารถย้ายออกจากสายงานได้ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 มีใจรักงานสอบสวน จำนวนน้อยสุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 และอื่น ๆ ไม่มี

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อ

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานจัดการในหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดเลย ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มี และด้านแนวทางส่งเสริมในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งผลปรากฏดังนี้

1. ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว

ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติต่อบริษัทที่เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8  
 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติ  
 ของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อ  
 การปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว

ข้อ	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปล ค่า
1.	ท่านไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำดี แล้ว	52.9 (93)	37.5 (66)	9.6 (17)	3.61	1.36	มาก
2.	ท่านได้รับเงินเดือน เพียงพอต่อ การดำรงชีพและเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำดีแล้ว	20.3 (36)	36.5 (64)	45.2 (76)	3.26	1.09	น้อย
3.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการทำ สำนวนการสอบสวนในแต่ละคดี เหมาะสมดีแล้ว	12 (21)	39.5 (70)	48.5 (85)	3.4	1.19	น้อย
4.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการทำ สำนวนการสอบสวนด้วยความ รวดเร็ว	12 (21)	30 (53)	58 (102)	3.6	1.31	น้อย
5.	ท่านไม่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการ ในด้านอาคารบ้านพักอาศัยอย่าง เหมาะสมและรวดเร็ว	44.2 (78)	42.3 (74)	12.5 (24)	3.39	1.01	มาก
6.	การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ จะ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในช่วง (สบ.1-สบ.3)	44.2 (78)	42.3 (74)	12.5 (24)	3.39	1.01	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปล ค่า
7.	การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ จะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ในช่วงหลังจาก (สบ.3)	14.5 (26)	39.4 (70)	46.2 (80)	3.44	0.99	น้อย
8.	ท่านได้รับสิทธิต่าง ๆ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือการเบกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวกรวดเร็วดีแล้ว	20.2 (36)	38.5 (67)	39.4 (73)	3.27	1.10	น้อย
9.	ท่านไม่ได้รับการช่วยเหลือในด้านให้เงินกู้ยืมในสิ่งจำเป็นแก่ท่านอย่างเหมาะสม	24 (42)	36.6 (63)	39.4 (71)	3.15	1.07	น้อย
10.	ท่านไม่ได้รับการอนุญาตให้ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ ตามสิทธิอย่างเหมาะสม	53.9 (95)	30.8 (54)	15.4 (27)	3.70	1.02	น้อย
11.	ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ หรือความก้าวหน้าอื่น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	12.5 (22)	40.4 (71)	47.1 (83)	3.40	0.87	น้อย
12.	ท่านไม่ได้รับความสนใจและใส่ใจ ปัญหาต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ตามสมควร	15.4 (27)	32.7 (58)	51.9 (91)	3.44	1.08	น้อย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปล ค่า
13.	ท่านรู้สึกว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่มีความภูมิใจในความเป็น พนักงานสอบสวน	20.2 (36)	38.5 (68)	39.4 (72)	3.25	1.00	น้อย
14.	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติ หน้าที่ในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ ไม่ เบื่อหน่าย และท้อถอยหมดกำลังใจ	18.3 (32)	38.5 (68)	43.3 (76)	3.15	1.02	น้อย
15.	มีการจัดสภาพแวดล้อมใน หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เช่น การจัดระเบียบสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ให้ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	17.3 (30)	36.5 (64)	45.2 (82)	3.25	0.77	น้อย
16.	หน่วยงานมีเครื่องมือสื่อสาร เช่น เครื่องโทรศัพท์, โทรสาร, วิทยุ สื่อสาร ใช้ทำงานเพียงพอ	14.5 (26)	39.4 (39)	46.2 (111)	3.26	1.04	น้อย
17.	หน่วยงานมียานพาหนะและน้ำมัน เชื้อเพลิง ใช้ในการทำงานอย่าง เพียงพอ	25.6 (45)	39.4	35	2.86	1.32	น้อย

ผลรวมเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.27$  และ S.D. = 0.87

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และเมื่อพิจารณารายข้อ ปรากฏผล ดังนี้

1. ท่านไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำดีแล้ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 52.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 37.5 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 9.6 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.36
2. ท่านได้รับเงินเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำดีแล้ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 20.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 36.5 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 45.2 มีความเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09
3. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวนในแต่ละคดีเหมาะสมดีแล้ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 12 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 39.5 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 48.5 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19
4. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวนด้วยความรวดเร็ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 12 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 30 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 58 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.6 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.31
5. ท่านไม่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการ ในด้านอาคารบ้านพักอาศัยอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 44.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 42.3 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 12.5 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01
6. การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ในช่วง (สบ.1-สบ.3) พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 44.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 42.3 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 24 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01
7. การปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ในช่วงหลังจาก (สบ.3) พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 39.4 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 46.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99
8. ท่านได้รับสิทธิต่าง ๆ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือ การเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวกรวดเร็วดีแล้ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ

20.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 38.5 และไม่เห็นด้วยน้อยร้อยละ 39.4 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10

9. ท่านไม่ได้รับการช่วยเหลือในด้านให้เงินกู้ยืมในสิ่งที่จำเป็นแก่ท่านอย่างเหมาะสม พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 24 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 36.6 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 39.4 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06

10. ท่านไม่ได้รับการอนุญาตให้ลาพักผ่อน ลาภิจ ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ ตามสิทธิอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 53.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 30.8 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 15.4 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

11. ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือความก้าวหน้าอื่น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 12.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40.4 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 47.1 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ไม่เห็นด้วย

12. ท่านไม่ได้รับความสนใจและใส่ใจปัญหาต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาตามสมควร พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.7 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 51.9 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08

13. ท่านรู้สึกที่ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่มีความภูมิใจในความเป็นพนักงานสอบสวน พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 20.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 38.5 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 39.4 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00

14. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ ไม่เบื่อหน่าย และท้อถอยหมดกำลังใจ พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 68 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 76 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02

15. มีการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เช่น การจัดระเบียบสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 17.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 36.5 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 45.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77

16. หน่วยงานมีเครื่องมือสื่อสาร เช่น เครื่องโทรศัพท์ โทรสาร วิทยุสื่อสาร ใช้ทำงาน เพียงพอ พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 39.4 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 46.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04

17. หน่วยงานมียานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 25.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 39.4 และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 35 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32

## 2. ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มี

ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มี ผลปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติของ  
พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการ  
ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ควรจะมี

ข้อ	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปล ค่า
1.	ท่านได้รับเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นรวมทั้งค่าเดินทางที่ต้องใช้ในระหว่างการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน	14.5 (26)	39.4 (39)	46.2 (111)	3.26	1.04	น้อย
2.	มีกฎหมายที่บัญญัติให้ท่านทำงานสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งมีความเหมาะสมดีแล้ว	23.3 (41)	30.5 (64)	45.2 (71)	3.10	1.05	น้อย

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปล ค่า
3.	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสุขภาพ รวมทั้งเสี่ยงต่อการถูกตั้ง กรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทาง วินัยด้วย	18.3 (32)	38.5 (38)	45.2 (106)	3.24	1.00	น้อย
4.	ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งที่ เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นใน กระบวนการยุติธรรม	7.7 (14)	27.9 (49)	64.4 (113)	3.99	0.78	น้อย
5.	ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนใน ระดับสูง (สบ.4 , สบ.5) มีจำนวนมาก และมีโอกาสได้รับการประเมินให้เป็น มาก	9.7 (17)	29.8 (52)	60.5 (106)	3.64	0.92	น้อย
6.	ท่านเคยได้รับเงินรางวัลพิเศษ หรือ โบนัส จากการปฏิบัติหน้าที่	16.3 (29)	26 (46)	57 (101)	3.51	0.88	น้อย
7.	ท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากกว่านี้หากปริมาณ งานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ มี จำนวนน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	56 (100)	17 (51)	28.8 (25)	3.54	1.07	มาก
8.	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โปรแกรมที่ ทันสมัย ให้ใช้ในการทำงานเพียงพอ	11 (20)	40 (70)	49 (86)	2.91	1.18	น้อย

ผลรวมเฉลี่ย  $\bar{X}$  = 3.42 และ S.D. = 0.71

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มี อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏผล ดังนี้

1. ท่านได้รับเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น รวมทั้งค่าเดินทางที่ต้องใช้ในระหว่างการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 39.4 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 46.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04

2. มีกฎหมายที่บัญญัติให้ท่านทำงานสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งมีความเหมาะสมดีแล้ว พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 30.5 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 45.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05

3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสุขภาพ รวมทั้งเสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยด้วย พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 18.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 38.5 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 45.2 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00

4. ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 27.9 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 64.4 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

5. ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในระดับสูง (สบ. 4, สบ. 5) มีจำนวนมาก และมีโอกาสได้รับการประเมินให้เป็นมาก พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 29.8 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 60.5 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.64 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92

6. ท่านเคยได้รับเงินรางวัลพิเศษ หรือโบนัส จากการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 16.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 57.7 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 3.51 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88

7. ท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านี้หากปริมาณงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีจำนวนน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มประชากร

เห็นด้วยมาก ร้อยละ 56 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 28.8 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07

8. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โปรแกรมที่ทันสมัย ให้ใช้ในการทำงานเพียงพอ พบว่า กลุ่มประชากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 11 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40 และเห็นด้วยน้อยร้อยละ 49 มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.18

### 3. ด้านแนวทางส่งเสริมในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติต่อระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านแนวทางส่งเสริมในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ผลปรากฏดังนี้

#### ด้านค่าตอบแทน

1. เงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนรวม เงินค่าตอบแทนการทำสำนวน การสอบสวนเป็นแรงจูงใจที่ยังมีปริมาณอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนสอบสวนกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่นค่าน้ำมันในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่นเป็นภาระที่สำคัญยิ่งสำหรับพนักงานสอบสวน

2. การทำงานสืบสวนสอบสวนเป็นงานที่ไม่มีเวลาแน่นอนส่วนใหญ่อุ้งต้องทำงานเกินเวลาไม่สามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้เต็มจำนวนเหมือนหน่วยงานราชการอื่น ๆ

#### ด้านความสำเร็จของงาน

1. งานสืบสวนสอบสวนปัจจุบันกับปริมาณคดีมีค่อนข้างมาก และคดีมีความซับซ้อนของรูปแบบอาชญากรรมทำให้การสืบสวนสอบสวนไม่สามารถทำได้ง่ายโดยเฉพาะอาชญากรรมร้ายแรงอีกทั้งปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของอาชญากรรมทำให้มีงานค้างจำนวนมากส่งผลกระทบต่อประเมิณและความเครียดทำลายขวัญและกำลังใจ อยากให้ผู้บังคับบัญชาทุกท่านเข้าใจปัญหามากกว่านี้

### ส่วนที่ 3 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาซึ่งผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามแล้วนำผลมาทำการวิเคราะห์ และได้นำเสนอผลการศึกษาข้างต้นแล้วนั้น ผู้ศึกษาขอกล่าวถึงผลการศึกษาโดยรวมได้ ดังต่อไปนี้

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งหมายที่จะสำรวจแนวความคิดเห็น และระดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ดังปรากฏตามค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.8 และ 4.9) โดยแนวความคิดเห็น และระดับของแรงจูงใจ ของพนักงานสอบสวนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จากกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่าระดับของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับน้อย ทั้งด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว และ ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มี จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ในปัจจุบันยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ เป็นไปตามหลักวิชาการบริหารจัดการตามสมควรจะเป็นให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นกว่าที่มีอยู่ อีกทั้งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่แล้วให้สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่าเดิมซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามแล้วนำผลมาทำการวิเคราะห์ และได้นำเสนอผลการวิจัยข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยขอกล่าวถึงผลการวิจัยโดยรวมได้ ดังต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ทักษะและความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ของกลุ่มประชากรในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับของแรงจูงใจในด้านที่มีอยู่แล้ว โดยทักษะและความคิดของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับของแรงจูงใจมีอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่งผลเสียต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ซึ่งต้องปรับปรุง มิฉะนั้นอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการหมดขวัญและกำลังใจในอาชีพข้าราชการตำรวจจึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทักษะของกลุ่มประชากรตัวอย่างเห็นว่า ควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีอยู่แล้วในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ลาภิจ ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ ตามสิทธิอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.70

2. ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.61
3. โอกาสการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในช่วง (สบ.1- สบ. 3) ค่าเฉลี่ย 3.43
4. การพิจารณาความดีความชอบ หรือความก้าวหน้าอื่น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.40
5. การจัดสรรสวัสดิการ ในด้านอาคารบ้านพักอาศัยอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.39
6. เงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวนในแต่ละคดีเหมาะสมดีแล้ว ค่าเฉลี่ย 3.34
7. สิทธิต่าง ๆ ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ สะดวกรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.27
8. เครื่องมือสื่อสาร เช่น เครื่องโทรศัพท์ โทรสาร วิทยุสื่อสาร ใช้ทำงานเพียงพอ และการได้รับเงินเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีพและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.26
9. รู้สึกว่าไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่มีความภูมิใจในความเป็นพนักงานสอบสวน มีค่าเท่ากับการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ทงานปฏิบัติงาน เช่น การจัดระเบียบสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.25
10. ไม่ได้ได้รับความสนใจและใส่ใจปัญหาต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาตามสมควร ค่าเฉลี่ย 3.19
11. ได้รับเงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวนด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับความรู้สึกว่าต้องการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ ไม่เบื่อหน่าย และพักผ่อนหมดกำลังใจและไม่ได้รับการช่วยเหลือในด้านให้เงินกู้ยืมในสิ่งที่จำเป็นแก่ท่านอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15
12. หน่วยงานมียานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.86
13. การเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในช่วงหลังจาก (สบ. 3) ค่าเฉลี่ย 2.85
2. ระดับของแรงจูงใจในด้านที่ยังไม่มี โดยทัศนคติและความคิดของกลุ่มประชากร ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยระดับของแรงจูงใจมีอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่งผลเสีย

ต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ซึ่งต้องปรับปรุงเพิ่มเติม มิฉะนั้นอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการหมดขวัญและกำลังใจในอาชีพข้าราชการตำรวจจึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทัศนะของกลุ่มประชากรตัวอย่างเห็นว่า ควรเพิ่มเติมปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ยังไม่มีในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้

1. รับเงินประจำตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.99
2. ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนในระดับสูง (สบ. 4, สบ. 5) มีจำนวนมาก และมีโอกาสได้รับการประเมินให้เป็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.63
3. จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านี้หากปริมาณงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีจำนวนน้อยกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.53
4. ได้รับเงินรางวัลพิเศษ หรือโบนัส จากการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.51
5. ได้รับเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็น รวมทั้งค่าเดินทางที่ต้องใช้ในระหว่างการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน ค่าเฉลี่ย 3.26
6. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสุขภาพ รวมทั้งเสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยด้วย ค่าเฉลี่ย 3.24
7. มีกฎหมายที่บัญญัติให้ท่านทำงานสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งมีความเหมาะสมดีแล้ว ค่าเฉลี่ย 3.10
8. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โปรแกรมที่ทันสมัย ให้ใช้ในการทำงานเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.91

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนยังไม่เป็นไปตามทัศนะของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้วยสาเหตุส่วนหนึ่งจากในปัจจุบันปริมาณงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน มีจำนวนมากเติบโตตามความเจริญของชุมชนซึ่งอาชญากรรมก็เจริญเติบโตตามไปด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และไม่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม โอกาสในการเจริญเติบโตเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับเงินตอบแทนจากการทำงานนอกเวลา (O.T.) เพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำและ เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับเงินเดือน

เพียงพอต่อการดำรงชีพและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่แปรปรวนซ้ำยากหมากแพงและปริมาณงานที่ทำ ก่อให้เกิดผลเสียต่อกำลังแรงงานของพนักงานสอบสวนในการปฏิบัติงานซึ่งต้องปรับปรุงโดยเร็วที่สุด เพราะการบริหารจัดการบุคลากรเรื่องกำลังขวัญของบุคลากรนี้ ยังไม่เป็นไปตามแนวคิดการบริหารงานตามทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร (Administrative Resource) 4 M ในด้านบุคลากร ยังมองข้ามความสำคัญความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ยังขาดหลักวิธีการแก้ไขปรับปรุง ยกตัวอย่างวิธีการการเข้าถึงกำลังขวัญของบุคลากรโดยใช้ทฤษฎีระบบ (Systems theory) ในการบำบัด ขาดการใช้วิธีการจูงใจการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่โดยปรับใช้ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Dougllass McGregor) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจหรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ขาดการปลูกฝังเจ้าหน้าที่ตามตามหลักการจัดการ (Management Principles) 14 ข้อ ของอองรี ฟาโยล ที่มีหลักการ อันได้แก่

1) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือวาระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ฟาโยล เห็นว่าวิธีที่จะรักษาระเบียบวินัย ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับขององค์การ ข้อตกลงต่าง ๆ ต้องเป็นที่แจ่มชัด และยุติธรรมมากที่สุด การลงโทษต้องกระทำกันอย่างระมัดระวังที่สุด

2) การถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest) หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่าง ๆ และเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มจะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายของส่วนบุคคล หรือของส่วนย่อยต่าง ๆ ผลประโยชน์ของสังคม ย่อมเหนือกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มและบุคคล จึงจะทำให้สังคมนั้นเจริญ

3) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneraton) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ต้องมีหลักการตอบแทนด้วยความยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งทางฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ฟาโยล ยึดหลักการตอบแทนต่อหน่วยผลิตเป็นเกณฑ์

4) ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ความมีระเบียบเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงานอย่างมีคั่ง ฟาโยล ถือว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ที่ใด ของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและบุคลากรในการจัดระเบียบสำหรับการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น ผู้บริหารจำต้องกำหนดลักษณะและขอบเขต

ของงานให้ถูกต้องแจ่มชัด พร้อมกับระบุให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันจะปรากฏเป็นแผนภูมิ การจัดการองค์การ (Organization Chart) เพื่อความเป็นระเบียบในการแบ่งงานกันทำ

5) ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออาทร ความเมตตา และความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความเสมอภาคจะจูงใจให้พนักงานมีความจงรักภักดีและการอุทิศตนเพื่องาน หลักความเสมอภาค จะสะท้อนออกมาในรูปของการจ่ายค่าตอบแทน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

6) ความมั่นคงของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Staff) กล่าวว่าทั้งผู้บริหารและคนงานต่างต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี แต่ถ้าหากเขาถูกออกจากงานนั้น กลางคัน หรือเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมย่อมเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเงินและเวลาโดยเปล่าประโยชน์ การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

7) ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่ม ฟาโยล จึงเน้นว่าผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนให้ผู้下有มีความคิดริเริ่ม ให้คำแนะนำและให้โอกาสในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น

8) ความสามัคคี (Esprit de Union is Strength) ความหมายก็เช่นเดียวกับคำที่กล่าวว่า “สามัคคีคือพลัง” หลักข้อนี้เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์การนอกจากนี้หลักความสามัคคีก็มีส่วนช่วยให้เกิดการบังคับบัญชาที่ได้ผลดียิ่งขึ้นอีกด้วย

แรงจูงใจของพนักงานสอบสวนมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้วยแรงจูงใจ ยังถูกมองข้ามความสำคัญในการพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาคคน และการนิเทศงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องของ วัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและจำเป็น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอบสวนที่ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงจำเป็นต้องพัฒนา ส่วนการบริหารทรัพยากร เรื่อง เรื่องเงินและงบประมาณ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งต้องปรับปรุง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทัศนคติของกลุ่มประชากร ตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสนับสนุนทรัพยากรที่มีผลต่อหน่วยงานในเรื่องตามหลักทฤษฎีระบบเปิด ที่เป็นระบบเปิดที่มุ่งสู่เป้าประสงค์

(open, goal-seeking systems) คือยังมุ่งเน้นแต่ภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายหรือถูกสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีผลทำให้ภารกิจของนครบาล 2 หลากหลาย กำหนดแผนการใช้งบประมาณไม่ได้ เงินและงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและจำเป็น จึงถูกใช้ไปอย่างสิ้นเปลือง ประกอบกับภาครัฐจัดสรรมาให้อย่างจำนวนจำกัด จึงทำให้ไม่พอต่อการบริหารงานตลอดปีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำรวจนครบาล 2 ยกตัวอย่างสิ่งที่เกิดขึ้นในตำรวจนครบาล 2 คือ เงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับ มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอในการใช้บริหารงานแต่ละแผนงาน ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ หรือเหมาะกับงานที่ตนเองต้องการได้ ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ ทักษะของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อีกทั้งไม่มีการปรับปรุงในเรื่องการปลูกฝังการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างคุ้มค่า ไม่มีการประยุกต์ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การไม่นำกระดาษที่ใช้แล้วมาประยุกต์ใช้ใหม่ เป็นต้น ยังไม่มีการปรับปรุงแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็น เป็นรายปี มีเพียงแต่การรอรับวัสดุอุปกรณ์ตามที่จัดสรรมาจากส่วนกลาง จนทำให้วัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่เป็นที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ต้องการในการปฏิบัติงานกลับมีน้อยหรือไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าแผนกมองข้ามความสำคัญของการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในอนาคต จึงไม่สามารถประมาณการการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความเป็นจริง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบวัสดุอุปกรณ์ เช่น รถยนต์และน้ำมันเชื้อเพลิงฯ กลับไม่สนใจการบำรุงรักษาการวางแผนประหยัดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ด้วยสาเหตุที่รถยนต์และน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นของทางราชการไม่ใช่ของตน ก็จะทำให้รถยนต์เสื่อมสภาพเร็วกว่าที่ควรจะเป็น น้ำมันเชื้อเพลิงก็ถูกใช้อย่างสิ้นเปลือง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สามารถสร้างความตระหนักในคุณค่าของการประกอบอาชีพตำรวจในฐานะพนักงานสอบสวน ทำให้พนักงานสอบสวนทุกคนมีความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (power) ความภาคภูมิใจ (prestige) สถานภาพ (status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence)

การเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ทำให้พนักงานสอบสวนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) กล่าวว่าความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจ เกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และ ความสามารถที่จะทำงานนั้น เป็นปัจจัยกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

การประเมินมาพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนให้ได้รับเกียรติ มี การปรับปรุงการทำงาน และมีแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) กล่าวว่าความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานสอบสวนเป็นหมู่คณะด้วยการเสริมสร้างสวัสดิการต่าง ๆ เงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น ๆ เงินค่าล่วงเวลา ความเต็มใจในสายงานอย่างดีจะส่งผลให้งานที่ทำของพนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) กล่าวว่าการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดง ออกในรูปของการยกย่องชมเชย การยกย่องชมเชยเป็นปัจจัยกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง การตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เครื่องแบบ เบี้ยเลี้ยงอาหารกลางวัน สวัสดิการบ้านพัก เงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ การจัดสวัสดิการพึงพอใจและมีกำลังใจ ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถมากขึ้น สอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2536, น. 138-140; อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2533, น. 14) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จ

ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน

การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา การทัศนศึกษา การทำงานร่วมกันของข้าราชการตำรวจ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับบัญชา และช่วยเหลือซึ่งกัน และกันมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่ว่าบุคคลในองค์กรมีความต้องการความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล (interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ช่วยให้การงานสุขสบายมากขึ้น

การส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนได้เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งไปอบรมวิชาชีพ จัดการศึกษาดูงาน ทำให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์ต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโต ด้วยความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล คนที่มีความก้าวหน้าย่อมต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรืออยากจะทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

การจัดหาและพัฒนาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำให้สภาพแวดล้อม สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อทำงานของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้งานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959, p. 98)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำเป็นที่จะต้องสร้างภาวะที่กระตุ้น หรือตอบสนองความต้องการของพนักงาน

สอบสวนและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์การต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาพลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ของพิกอร์ส และไมเยอร์ส (Pigors and Mayers, 1981, p. 116) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ 2) ลักษณะของงานที่ทำต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มีความมั่นคง 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน 7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล 8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จากการศึกษาครั้งนี้ ข้อค้นพบของผู้ศึกษา คือ การจูงใจ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ เพราะค่านิยมของการบริหารนั้น คือ ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับวิธีและนโยบายการจูงใจของผู้บริหารนั้น ๆ การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับ และผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ