



แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

โดย

ร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณ อรุณส่องแสงดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

โดย

ร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณ อรุณส่องแสงดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FEMALE POLICE CADETS MOTIVATION FOR SELECTION TO STUDY IN POLICE
CADET ACADEMY**

By

Supornpun Aroonsongsangdee

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Arts

Program of public and private management

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ แรงจูงใจในการเลือก
เข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ” เสนอ โดย ร้อยตำรวจโทหญิง
สุพรรณพรณ อรุณส่องแสงดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวห่อ)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์)
...../...../.....

52601311 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/นักเรียนนายร้อยตำรวจ

สุพรพรรณ อรุณส่องแสงดี : แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ :
อ. ดร.วิโรจน์ เกษภูถักขันธ์. 126 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน
นายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม
นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2554 รวมทั้งสิ้น
จำนวน 138 คน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่
การวิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนนายร้อย
ตำรวจหญิงมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านลักษณะงานมากที่สุด
รองลงมา คือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเหตุผลส่วนตัว ตามลำดับ การเปรียบเทียบ
แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงทั้ง 4 ด้าน
จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษา
ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อย
ตำรวจ ผลที่ได้พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีชั้นปี ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ จำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
เลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักเรียน
นายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และผลการศึกษา
ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อย
ตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52601311 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : MOTIVATION/POLICE CADET

SUPORNPUN AROONSONGSANGDEE : FEMALE POLICE CADETS MOTIVATION FOR SELECTION TO STUDY IN POLICE CADET ACADEMY. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : VIROJ JADESADALUG,Ph.D. 126 pp.

This study aimed to study of female police cadets' motivation for selection to study in police cadet academy to compare the selection female police cadets' motivation to study in police cadet academy. The samples were 138 of the first, second and third year students in 2011. The data were statistically analyzed by mean, percentage, average, standard deviation, statistical test and analysis of variance and correlation coefficient.

The results of the study revealed that female police cadets' motivation average on a large scale. The selection motivation to study in police cadet academy for work is the most applications. Subordinate is for social, economic and personal reasons, respectively. Comparison motivation to study in police cadet academy of female police cadet including four sides, classified by the year of study, basic education, school record, hometown, the average family income per month and the number of candidates before studying in police cadet academy. For the results of the study revealed that female police cadet who has a different year of study, hometown and the number of candidates before studying in the police cadet academy were not significantly. For the female police cadet who has a different basic education, school record were significantly.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2011

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ สำเร็จลุล่วงลงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.วิโรจน์ ฤษฏาลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล ที่ได้กรุณาสละเวลาและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทำให้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ พันตำรวจเอก รัชชัย ปิตะนิละบุตร และ พันตำรวจโท หญิง จิราพร พวงอินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย พร้อมให้คำแนะนำแก้ไขเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ พลตำรวจโท อารีย์ อ่อนชิต ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้าราชการตำรวจสังกัดฝ่ายปกครอง 1 กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้

คุณความดีและประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแด่ผู้มีพระคุณ บิดามารดา ผู้ให้กำเนิด ตลอดจนญาติพี่น้องที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและทำงานวิจัย โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญที่สุดคือ เด็กชาย อาทิตย์ อรุณส่องแสงดี ที่คอยดูแลเอาใจใส่คุณแม่ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ น้อง ๆ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 3 วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ คุณค่าและประโยชน์ต่าง ๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีแด่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทให้ความรู้อบรมสั่งสอนจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	7
สมมติฐานของการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
ขอบเขตของการศึกษา.....	8
ขั้นตอนของการศึกษา.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา	9
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรี.....	41
ส่วนที่ 3 หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2549.....	44
ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
การดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน นายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง.....	61
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	95
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	95
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	97
ภาคผนวก ง 1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย 2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
ภาคผนวก จ ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	111
ภาคผนวก ฉ 1. โครงสร้างภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2. คุณสมบัติการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ.....	121
ประวัติผู้วิจัย.....	126

สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้มาสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ระหว่างปี พ.ศ.2552 – 2554.....	6
2	เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	28
3	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow McGregor Herzberg และ McClelland.....	40
4	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เรียงตามชั้นปี ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3.....	53
5	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	56
6	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 138).....	59
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการ เลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อย ตำรวจหญิง (n = 138).....	61
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านลักษณะ งาน (n = 138).....	62
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกเข้า ศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านสังคม (n = 138).....	63
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกเข้า ศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านเศรษฐกิจ (n = 138).....	64
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกเข้า ศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านเหตุผลส่วนตัว (n = 138).....	65
12	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามชั้นปีที่ศึกษา.....	66

ตารางที่		หน้า
13	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามพื้นฐานการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	67
14	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	69
15	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามภูมิลำเนาเดิม.....	70
16	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามรายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....	71
17	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนก ตามจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ.....	72
18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการเลือก เข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง.....	78
19	Item-Total Statistics.....	102
20	Reliability Statistics	102
21	Item-Total Statistics.....	103
22	Reliability Statistics.....	103
23	Item-Total Statistics.....	104
24	Reliability Statistics.....	104
25	Item-Total Statistics.....	105
26	Reliability Statistics.....	105

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจก่อตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อ ร.ศ.120 ตรงกับ พ.ศ.2444 ที่มณฑลนครราชสีมา โดยใช้กองตำรวจมณฑลนครราชสีมาเป็นสถานที่ สำหรับศึกษาและฝึกอบรมชั่วคราว ด้วยเหตุที่มีความจำเป็นของกรมตำรวจในขณะนั้นมีนายตำรวจไม่เพียงพอ และในปี พ.ศ.2445 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้จัดสร้างโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ขึ้นที่ตำบลห้วยจรเข้ม้า อำเภอเมืองนครปฐม จากนั้นโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ย้ายสถานที่ตั้งอีกหลายครั้ง จนครั้งหลังสุดได้ย้ายมาตั้งที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2499

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นสถาบันที่ผลิตและฝึกอบรมนายตำรวจสัญญาบัตรให้มีคุณภาพตามที่ประชาชนต้องการ โดยมีพันธกิจ คือ 1) ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เป็นแหล่งรวมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านวิชาชีพตำรวจชั้นสูง 3) ให้บริการทางวิชาการ และด้านอื่น ๆ แก่สังคม และมีเป้าหมาย ดังนี้ 1) เพื่อผลิตและฝึกอบรมนายตำรวจให้มีความเป็นเลิศในเชิงวิชาการ 2) เพื่อผลิตและฝึกอบรมนายตำรวจให้มีความสามารถในเชิงวิชาชีพ 3) เพื่อผลิตและฝึกอบรมนายตำรวจให้มีจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจเพื่อประชาชน 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ด้านวิชาชีพตำรวจ การบังคับใช้กฎหมาย และการอำนวยความสะดวก 5) พัฒนาสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามยุทธศาสตร์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2549–2551 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งได้กำหนดการจัดทำโครงการสรรหานักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงไว้แผนพัฒนาหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2550 – 2554 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้เป็นแผนหลัก 3 ด้าน ได้แก่ แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว แผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน และแผนพัฒนาระบบงาน ในส่วนของแผนพัฒนาระบบงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนระบบงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความ

พร้อมสมบุรณ์ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานโดยกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ไว้ และโครงการนักเรียน นายร้อยตำรวจหญิงได้เป็นหนึ่งในกลุ่มโครงการที่กำหนดไว้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัด ต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริม ให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วน ราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่รักษาความ ปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติกร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความ สงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักรปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี เป็นปัญหาสำคัญของสังคมที่ต้องเร่งดำเนินการทั้งด้านการ ป้องกันแก้ไข และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน รวมทั้งต้องอาศัยความเข้าใจและร่วมมือของคนในสังคม เนื่องจากเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน มีรากเหง้าของปัญหาจากค่านิยม เจตคติของสังคมที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ในระดับสากลปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรีได้รับการยอมรับว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกสังคม และเป็นประเด็นที่ต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข ดังปรากฏในกติการะหว่างประเทศ ของสหประชาชาติหลายฉบับ ได้แก่ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี อนุสัญญาว่าด้วยการ ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก รวมทั้ง ปฏิญญาปักกิ่ง และ แผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

สภาพปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น เช่น

1. สภาพภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้มีการเลิกจ้างงาน ค่าครองชีพสูง รายรับไม่ เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้เกิดความเครียดทั้งในครอบครัวและสังคม เป็นผลให้เกิดการใช้ความรุนแรง และมีอัตราการฆ่าตัวตายเพิ่มสูงขึ้น

2. สภาพแวดล้อม ในสังคมมีแหล่งอบายมุข การใช้สารเสพติด ธุรกิจบริการทางเพศ แรงงานเด็ก เด็กเร่รอน เด็กถูกทอดทิ้ง สื่อลามกอนาจารและสื่อความรุนแรงต่าง ๆ มีอยู่ทั่วไป

3. ปัญหาอาชญากรรม การปล้น ทรัพย์ ชำ่มขืน รวมทั้งการทำร้ายทารุณทางร่างกายและทางเพศมีมากขึ้น โดยผู้ถูกระทำส่วนใหญ่จะเป็นเด็กและสตรี ซึ่งนับวันจะมีอายุน้อยลงและผู้กระทำส่วนใหญ่จะเป็นคนที่อยู่ในครอบครัวหรือเป็นคนที่ยังติดกับผู้ถูกระทำ

4. ความเชื่อ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม ที่ให้อำนาจและสิทธิชายเหนือหญิงหรือให้ผู้ชายเป็นใหญ่ในสังคม ผู้ใหญ่เหนือเด็กจะทำร้ายทุบตี บังคับขู่เข็ญหรือทำอะไรกับผู้หญิงก็ได้

5. เมื่อเกิดความรุนแรงขึ้นผู้ถูกระทำส่วนใหญ่ปฏิเสธที่จะใช้สิทธิทางกฎหมายในการป้องกันตนเองเนื่อง

5.1 จากกระบวนการในการสอบสวนในชั้นตำรวจ อัยการและการสืบพยานในชั้นศาลไม่เอื้อให้ผู้ถูกระทำต้องการดำเนินคดีเพราะรู้สึกเหมือนถูกระทำซ้ำอีกครั้งและในบางกรณีผู้กระทำไม่ได้รับโทษทำให้ขมขื่น มีการกระทำซ้ำอีกและจะทวีความรุนแรงขึ้น

5.2 ยังไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนเข้าแทรกแซงและช่วยเหลือได้เมื่อเกิดปัญหารวมทั้งกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการแก้ปัญหา

5.3 ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบต่อปัญหาโดยตรง แต่เป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานเล็ก ๆ หลายหน่วยงาน กระจัดกระจาย และไม่มีประสานงานกันอย่างเป็นระบบ

5.4 ผู้เสียหายไม่ต้องการดำเนินการทางกฎหมาย เหตุเพราะกลัวตกเป็นข่าวในสื่อมวลชนต่าง ๆ

5.5 เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมขาดความเข้าใจถึงสภาพปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก และสตรี จึงมุ่งเน้นประสิทธิผลทางกฎหมายและการแสวงหาพยานหลักฐานทางคดีมากกว่าสภาพจิตใจของผู้เสียหายที่เป็นเด็กและสตรี

5.6 ช่วงเวลาระหว่างของการดำเนินคดีมักมีระยะเวลายาวนาน ทำให้ผู้หญิงที่เป็นโจทก์ต้องตกอยู่ในภาวะเครียด และรู้สึกอายนที่ต้องตกเป็นเป้าสายตาของคนในที่ทำงาน ชุมชน สังคม

5.7 ในคดีที่จำเลยผู้กระทำความรุนแรงเป็นผู้มีตำแหน่ง อิทธิพล มักจะอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือพรรคพวกของตนบิดเบือนคดี หรือข่มขู่โจทก์และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อไม่ให้ประนีประนอมยอมความหรือไม่ให้เปิดเผยเรื่องต่อสาธารณชน รวมทั้งอาจทำให้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมไม่เป็นกลาง

5.8 ผู้หญิงที่อยู่ในความดูแลของหน่วยงานของรัฐบางแห่ง เช่น สถานสงเคราะห์ ทัณฑสถาน สถานีตำรวจ ถูกกระทำรุนแรง บังคับ ข่มขู่ ละเมิดสิทธิ จากเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมดูแลหรือจากบุคคลอื่นในสถานะนั้น

5.9 การถูกล่วงเกินทางเพศโดยวาจา และเนื้อตัวร่างกายในสถานที่ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ทั้งในสถานที่ราชการและเอกชน ตลอดจนสถานที่สาธารณะ กฎหมายยังไร้สภาพบังคับเนื่องจากผู้เสียหายไม่กล้าดำเนินคดีด้วย กลัวเพื่อนร่วมงานจะชุบชิบนิทาไม่เข้าใจ กลัวผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ไปไม่เข้าใจ หรือเชื่อฝ่ายผู้กระทำผิดซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าผู้ถูกระทำ รวมทั้งกลัวว่าจะตกงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมยังมุ่งแสวงหาเรื่องรอยพยานหลักฐาน มากกว่าคำร้องทุกข์ของผู้เสียหายซึ่งคดีดังกล่าวมักปราศจากเรื่องรอยพยานหลักฐานตามเนื้อตัวร่างกาย

ศูนย์ข้อมูลและวิชาการ มูลนิธิเพื่อนหญิง ได้รวบรวมสถิติข้อมูลทางเพศจากหนังสือพิมพ์ 5 ฉบับ ได้แก่ มติชน ไทยรัฐ เดลินิวส์ ข่าวสด และกรุงเทพธุรกิจ ในปี พ.ศ.2541 ช่วงเดือนมกราคม – สิงหาคม มีภัยทางเพศเกิดขึ้นทั่วประเทศ 142 กรณี มีผู้ตกเป็นเหยื่อ 180 คน เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2540 ในช่วงเวลาเดียวกัน เฉพาะภัยข่มขืนมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 67.6

จากการทำงานของศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี มูลนิธิเพื่อนหญิง ในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม 2540 มีผู้มาขอความช่วยเหลือ 1,057 ราย และปี พ.ศ. 2541 จำนวน 1,000 ราย ประมาณร้อยละ 80 คือปัญหาความรุนแรงในครอบครัว รองลงมาคือ ความรุนแรงทางเพศ

จากการทำงานของฝ่ายบริการสังคม มูลนิธิผู้หญิง ในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม 2541 พบว่าสภาพปัญหาของผู้เดือดร้อนอันดับหนึ่งคือ ความรุนแรงทางเพศ 139 ราย รองลงมาคือ ความรุนแรงในครอบครัว 83 ราย และการค้าหญิง จำนวน 41 ราย (มูลนิธิเพื่อนหญิง, ศูนย์ข้อมูลและวิชาการ, 2554)

ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2541 มีสถิติเกี่ยวกับคดีความผิดทางเพศทุกเขตพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร ดังนี้

1. คดีข่มขืนกระทำชำเรา รับแจ้ง 3,516 ราย จับได้ 2,174 ราย
2. คดีข่มขืนและฆ่า รับแจ้ง 24 ราย จับได้ 14 ราย
3. คดีอนาจาร รับแจ้ง 1,459 ราย จับได้ 1,016 ราย

และในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รายงานสถิติคดีต่อชีวิตร่างกายและเพศ ดังนี้

1. คดีข่มขืนกระทำชำเรา รับแจ้ง 4,570 ราย จับผู้กระทำความผิดได้ 2,450 ราย
2. คดีปราบปรามการค้าประเวณีจับได้ 36,827 ราย
3. คดีมีและเผยแพร่วัตถุลามกได้ 1,028 ราย

ปัญหาความรุนแรงในเด็กและสตรี เป็นปัญหาที่ยืดเยื้อและเรื้อรังมานาน มีหลายหน่วยงาน เช่น 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง

สาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 2) หน่วยงานภาคเอกชนและองค์กรประชาชน ได้แก่ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สภาสตรีแห่งชาติ มูลนิธิศูนย์ฮอทไลน์มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิผู้หญิง มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี 3) องค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สมาคมแพทย์ทุกสาขา สมาคมพยาบาลทุกสาขา สมาคมจิตวิทยา 4) สื่อมวลชน สมาคมผู้สื่อข่าว สถานีวิทยุ 5) องค์กรประสานงานระดับชาติ อันได้แก่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.) และสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ได้ร่วมกันทำงานสร้างความเข้าใจปัญหาความรุนแรงพร้อมยุติความรุนแรงต่าง ๆ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกลไกหนึ่งที่ยุติความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชนและสตรี โดยในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งให้มีหน่วยงานเฉพาะดำเนินคดีเกี่ยวกับเด็กและสตรี จนถึงปี พ.ศ. 2553 มีการปรับโครงสร้างและมีการยกระดับกลไกรับเรื่องราวร้องทุกข์ ปรับแผนพิทักษ์เด็ก สตรี ให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้มแข็งในครอบครัวและการปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมถึงให้มีสถานีตำรวจ 1,449 สถานี มีพนักงานสอบสวนหญิง โดยจะเกลี้ยกล่อมพนักงานสอบสวนหญิงในนครบาลไปยังพื้นที่ตำรวจภูธรแต่ละภาค อย่างไรก็ตามสำนักงานตำรวจแห่งชาติยอมรับว่าพนักงานสอบสวนหญิงที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดแคลนหากเทียบกับสถิติคดีที่เกิดขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2553 มีพนักงานสอบสวนหญิงสังกัดในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ 122 คน และในจังหวัดที่เป็นหัวเมืองใหญ่ ๆ อย่างเช่น เชียงใหม่ ชลบุรี และสงขลา มีพนักงานสอบสวนหญิงอยู่ประจำที่ละ 2-3 คน ขณะที่สถานีตำรวจทั่วประเทศมี 1,449 แห่ง

พระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจชั้นสูง โดยมีภารกิจด้านการให้การศึกษา การส่งเสริมวิชาการตำรวจชั้นสูง การศึกษาวิจัย และการฝึกอบรมเพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพในวิชาชีพตำรวจตามต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงภารกิจทำให้บริการทางวิชาการและสนับสนุนองค์ความรู้ในวิชาชีพตำรวจแก่สังคมไทย และจากสภาพของปัญหาดังกล่าวข้างต้นที่ได้เกิดขึ้นในสังคมไทยซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับกระบวนการสร้างข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรหญิงให้มีคุณภาพ เป็นตำรวจอาชีพอย่างแท้จริงเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะนำไปสู่กระบวนการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ทั้งในด้านของความผิดเกี่ยวกับเด็กและสตรี คดีความผิดที่เกี่ยวข้องกับสถาบันครอบครัว คดีความผิดที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนและความเข้าใจในสภาพจิตใจของผู้เสียหาย รวมถึงการสร้างหัวหน้าชุดควบคุมฝูงชนที่เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรหญิงที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างผู้บังคับหมวดปกครองหญิงเพื่อรองรับการทำหน้าที่สำหรับการฝึก

นักเรียนอบรมหญิง ด้วยเหตุผลดังกล่าวและแนวทางตามยุทธศาสตร์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2549 – 2551 และตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2550 ถึง พ.ศ. 2554 โรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงได้จัดทำโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อผลิตนายตำรวจสัญญาบัตรหญิงทำหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิง ในคดีเกี่ยวกับความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชน และสตรี 2) เพื่อผลิตนายตำรวจสัญญาบัตรหญิงที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการตำรวจเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติภารกิจของตำรวจได้ทุกด้านเทียบเท่านายตำรวจสัญญาบัตรชาย 3) เพื่อผลิตนายตำรวจสัญญาบัตรหญิงที่มีความเข้มแข็งและมีจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจมืออาชีพ 4) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และทางสังคมด้านต่าง ๆ ระหว่างนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง และนักเรียนนายร้อยตำรวจชาย เช่น การทำงานร่วมกัน การปฏิบัติตนในสังคม การเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน การสร้างแรงจูงใจในการเรียน

ปี พ.ศ. 2551 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มอบให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกหญิงและข้าราชการตำรวจตำรวจเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เพื่อผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรหญิงให้มีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และในอนาคตยังสามารถลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวนหญิงได้อีกส่วนหนึ่ง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจตามหลักสูตรของนักเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติ เทียบเท่ากับพนักงานสอบสวนชาย

ตารางที่ 1 จำนวนผู้มาสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ระหว่างปี

พ.ศ.2552 – 2554

(กลุ่มบุคคลภายนอกรับจำนวน 60 คนต่อปี กลุ่มข้าราชการตำรวจรับจำนวน 10 คนต่อปี)

ปีการศึกษา	กลุ่มบุคคลภายนอก	กลุ่มข้าราชการตำรวจ
พ.ศ.2552	16,823	83
พ.ศ.2553	6,738	59
พ.ศ.2554	6,164	44

ที่มา : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ฝ่ายสรรหาและคัดเลือก, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ร่วพระบารมี, (กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2554), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

จากตัวเลขสถิติดังกล่าว จะเห็นได้ในปี พ.ศ. 2551 จำนวนผู้สมัครมีจำนวนมาก ในปี พ.ศ. 2552 จำนวนผู้สมัครลดลง และในปี พ.ศ. 2553 จำนวนผู้สมัครลดลงจากปี พ.ศ. 2552 ซึ่งก็เป็นข้อสังเกตอีกประการหนึ่งทำไมจำนวนผู้สมัครจึงได้ลดลง อาจจะมีผลมาจากหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ หรือจากการปกครองของผู้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตามจำนวนอัตราที่เปิดรับสมัครก็ยังมีจำนวนน้อยกว่าผู้สมัคร การที่มีผู้มาสมัครสอบคัดเลือกและศึกษาต่อในหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจนั้น แสดงว่าการเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงเป็นที่สนใจและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป ซึ่งน่าจะมีเหตุจูงใจบางประการทำให้มาสมัครเพื่อสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบสาเหตุหรือแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้การผลิต การฝึกอบรมออกมาเป็นข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสังคมต่อไป

2. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่มีลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิฐานะเดิม รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่เคยสมัครเข้าสอบต่างกัน

3. สมมติฐานของการศึกษา

3.1 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

3.2 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

3.3 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

3.4 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีภูมิฐานะเดิมแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

3.5 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ครอบครัวมีรายได้ประจำโดยเฉลี่ยต่อไปต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

3.6 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่เคยสมัครเข้าสอบจำนวนครั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบถึงแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้เข้าใจในตัว ของนักเรียนนายร้อยตำรวจยิ่งขึ้น และสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบาย การศึกษาหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง ในสังคม

4.2 ทราบถึงความแตกต่างตามลักษณะส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน วิทยาลัยนายร้อยตำรวจ

4.3 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคคลที่มีความสนใจในการนำไปประกอบการตัดสินใจใน การเลือกเข้าศึกษาใน วิทยาลัยนายร้อยตำรวจ

4.4 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง ด้านการรับสมัคร ด้านการเรียน และด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้ สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน วิทยาลัยนายร้อยตำรวจของนักเรียน นายร้อยตำรวจหญิงในครั้งนี้ ทำการศึกษาแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงใน 4 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ด้านลักษณะงาน

5.1.2 ด้านสังคม

5.1.3 ด้านเศรษฐกิจ

5.1.4 ด้านเหตุผลส่วนตัว

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 จำนวน 70 คน นักเรียนชั้นปีที่ 2 จำนวน 70 คน นักเรียนชั้นปีที่ 3 จำนวน 70 คน ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 210 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2553 ถึง เดือน ตุลาคม 2554 ใช้เวลา ระยะทั้งสิ้น 12 เดือน

กำหนดช่วงเวลาในการศึกษาวิจัยได้แบ่งระยะเวลาการศึกษาวิจัยออกเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ศึกษาข้อมูลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2553 – มีนาคม 2554 ใช้ระยะเวลา 6 เดือน

ช่วงที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระยะเวลา 1 เดือน คือ เดือน กรกฎาคม 2554

ช่วงที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลงานวิจัย นำเสนอผลงาน และทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ในช่วงเดือน สิงหาคม – ตุลาคม 2554 ใช้ระยะเวลา 3 เดือน

6. ขั้นตอนของการศึกษา

6.1 ทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ รายงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

6.2 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลทั้งหมด มาจำแนกและจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

6.4 ทำการสรุปและอภิปรายผล

6.5 ทำการเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการ นำผลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

7. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

7.1 แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง หมายถึง พลังจากภายนอกและภายในรวมทั้งเหตุผลหรืออิทธิพลต่าง ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นหรือ

ผลักดันให้เลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยพิจารณาแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเหตุผลส่วนตัว

7.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง อาชีพที่บริการประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

7.4 ด้านสังคม หมายถึง ความมีเกียรติยศศักดิ์ศรีและชื่อเสียง ซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้เลือกเข้าศึกษาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ได้แก่ สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล สร้างความก้าวหน้า เครื่องแบบสง่างาม มีอำนาจและน่าเกรงขาม รับผิดชอบต่อชาติ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น สามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้นได้

7.5 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เช่น เหตุผลด้านการเงิน ด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลทำให้เลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้แก่ ใช้ทุนการเรียนน้อย ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียน เรียนจบหลักสูตรแล้วประกอบอาชีพรับราชการตำรวจได้ทันที เหมาะสำหรับบุคคลที่มีทุนทรัพย์น้อย ได้รับเงินเดือนไปจนเกษียณอายุราชการ หลังเกษียณอายุราชการแล้วได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ สามารถเบิกสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว

7.6 ด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง บิดามารดาผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งที่มีนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงยอมรับว่ามีอิทธิพลให้เข้าศึกษาต่อ ได้แก่ ความสนใจอาชีพตำรวจ มีความใฝ่ฝันที่จะเป็นตำรวจ ชอบเครื่องแบบตำรวจ เหมาะกับความถนัดของตน ตลอดจนความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม

8. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

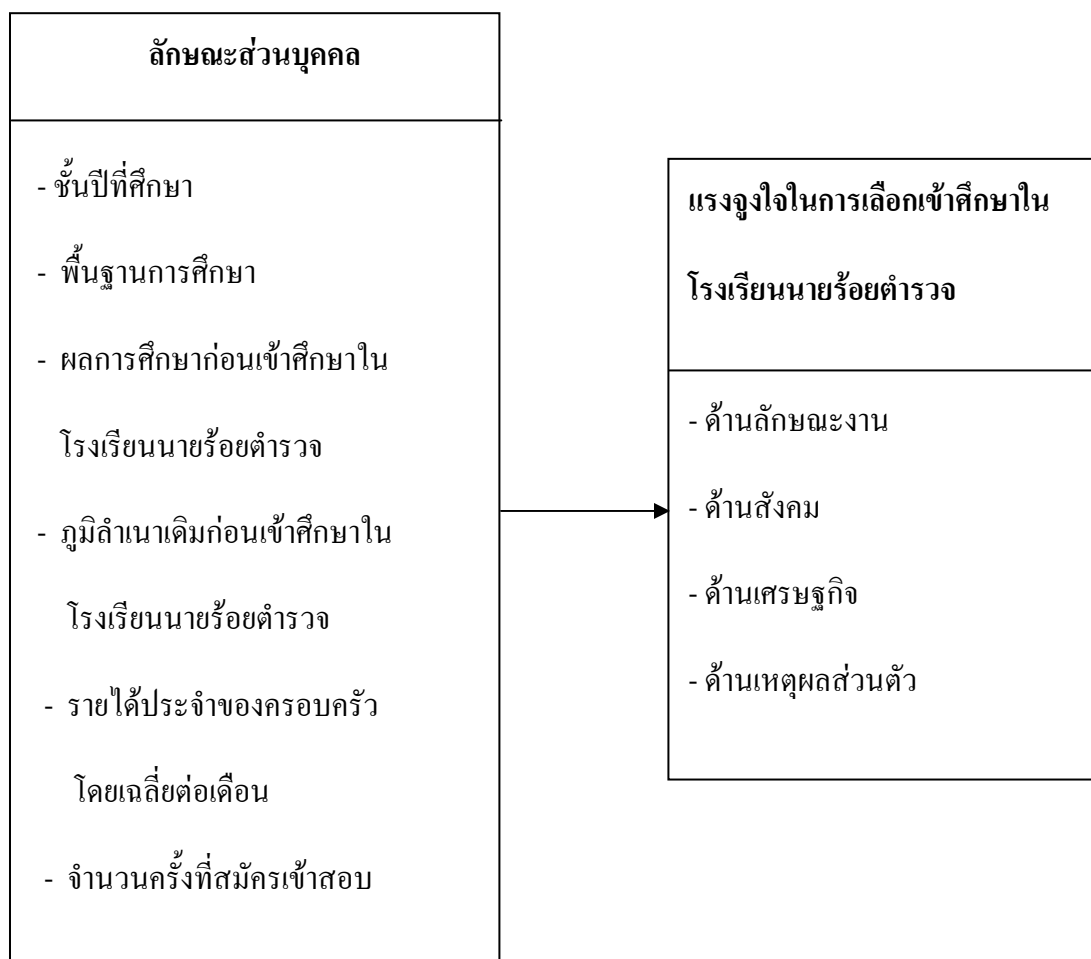
ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษา ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเหตุผลส่วนตัว

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อกำหนดตัวแปรที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถเขียนเป็น โครงสร้างเพื่อแสดงให้เห็นชัดเจน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง รวมถึงขอบข่ายของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรี
- ส่วนที่ 3 หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2549
- ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน (เสนาะติยาวั, 2543: 18)

แรงจูงใจหรือ Motivation มาจากภาษาละตินว่า Movers, ere (คำกริยา) หมายถึง “กระตุ้น” การทำงานอาศัยแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการกระทำนั้น ๆ แรงจูงใจของบุคคลสามารถเห็นได้ชัดเจนจากการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ เราสามารถสังเกตแรงจูงใจของบุคคลต่าง ๆ ได้จากคำพูดหรือการกระทำ คำว่าแรงจูงใจยังหมายถึงกระบวนการจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาแรงจูงใจ ให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในด้านความหมาย ประเภท และกระบวนการแรงจูงใจ ตลอดจนส่วนที่สำคัญ คือ วิธีศึกษาการจูงใจซึ่งมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่ทำให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น (สมรรถชัย ฅ พัทลุง, 2549: 9)

เมาว์เดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter, and Steers, 1983, อ้างถึงใน พงศ์ ทรดาล, 2546: 75) ได้ให้ความหมายลักษณะของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจจะมีลักษณะอยู่เฉพาะ 3 ประการคือ 1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดพลังงาน 2) พฤติกรรมมีทิศทาง 3) พฤติกรรมคงอยู่ได้

แกลเลอร์แมน (Gellert, 1968, อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2542: 63) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อดำเนินสู่เป้าหมายที่กำหนดและมีการใช้พลังที่พอเหมาะ โดยเฉพาะเพื่อความมุ่งมั่นนั้นบรรลุเป้าหมาย

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland, 1962, อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545: 154) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้าแล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น

แมดเสน (Madsen, 1961, อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2545: 85) กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมโดยผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการเป็นตัวกำหนดความกระหายอยาก ความกระหายอยากเป็นตัวกำหนดสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน ซึ่งสิ่งเร้าดังกล่าวนี้เป็นตัวกำหนดแรงขับและแรงขับเป็นตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ

แอตคินสัน (Atkinson, 1964, อ้างถึงใน สุชา จันทน์เอม, 2542: 142) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงอิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทางความเข้มแข็งคงทนของการกระทำ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์มีการกระทำจริง ๆ และทำเป็นเวลานาน

วรูม (Vroom, 1995, อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530: 258) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการการเลือกซึ่งคนหรืออินทรีย์ที่ต่ำกว่าคนเลือกแบบการกระทำโดยสมัครใจ

การจูงใจคือ สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรม การที่บุคคลมีกิจกรรมตลอดเวลาไม่อยู่นิ่งก็เพราะแรงจูงใจนั่นเอง นอกจากนี้ยังได้อธิบายความหมายแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จหรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาเร้าให้เกิด Needs หรือ Drive ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534: 122)

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

2. กำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าประสงค์ คือ ความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ

แรงจูงใจ หมายถึง (อบรม สีนภิบาล, 2527: 76)

1. การจูงใจ คือ แรงที่ชักจูงให้เกิดการสนองความต้องการและนำพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง หรือบรรลุความสำเร็จ ตลอดจนหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นอันตรายที่เป็นอันตรายและไม่พึงประสงค์ด้วย

2. การจูงใจ คือ การกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปหรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าเมื่อบุคคลบังเกิดความต้องการ ย่อมพยายามที่จะหาทางที่จะสนองความต้องการนั้น เรียกว่า การจูงใจ

3. การจูงใจ คือ ขบวนการที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จและถูกต้องตามวิถีทางที่ต้องการ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทางให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อใ้บรรลุเป้าหมาย (ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530: 46)

แรงจูงใจ หมายถึง มูลเหตุที่ทำให้บุคคลตัดสินใจในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการตัดสินใจของบุคคล (มนัสวีร์ บุญเปี่ยม, 2523: 73)

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมและยับยั้งมิให้กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของอินทรีย์และเครื่องชี้แนวทางที่พฤติกรรมนั้นจะแสดงออกด้วย (ประทุม เป็นสุวรรณ, 2523: 285)

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการจากพลังจากภายนอกและภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ให้มุ่งมั่นดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ตนเองต้องการอย่างมีทิศทางเพื่อใ้บรรลุเป้าหมาย

กระบวนการของแรงจูงใจ

การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจว่า การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและกระบวนการของแรงจูงใจเพื่อจะตอบคำถาม 4 ข้อ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 143)

1. อะไรเป็นสาเหตุให้มีพฤติกรรม
2. การจูงใจพฤติกรรมมีทิศทางอย่างไร
3. ทำไมพฤติกรรมนั้นจึงแข่งขัน
4. ทำไมพฤติกรรมนั้นจึงสิ้นสุดลง

ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจถึงแหล่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการจูงใจอันเกิดจากด้านชีววิทยาที่เกิดจากร่างกาย หรือเกิดสิ่งเร้าที่อยู่ภายในทั้งด้านชีววิทยาและสังคมวิทยาหรือเกิดจากการกระทำของปัจจัยภายนอก

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

เทอร์รี่ และแฟรงกลิน (Terry and Franklin, 1982, อ้างถึงใน สมรรถชัย ฅ พัทลุง, 2549: 10)

เห็นว่า กระบวนการจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ซึ่งเป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น
2. แรงขับ (Drive) คือ พลังงานที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่แน่นอน
3. เป้าหมาย (Goals) ซึ่งเป็นสิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งตอบแทน (Pay offs) ที่เสริม

แรงความพอใจส่วนบุคคล ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Goerge R.Terry

ที่มา : สมรรถชัย ฅ พัทลุง, “แรงจูงใจของทหารกองประจำการในสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ในการรับราชการทหาร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีแม่โจ้, 2549), 11.

วิธีการศึกษาแรงจูงใจ

นักวิจัยและนักปฏิบัติต่างแสวงหาความเข้าใจถึงกระบวนการจูงใจที่เกิดขึ้น เนื่องจากผู้บริหารซึ่งต้องการกับบุคคลจำนวนมาก มีความตั้งใจที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายแม้จะมีความสลับซับซ้อนมากมายก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกลายเป็นความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งมีมุมมองที่ต่างกันตามวิวัฒนาการของวิธีการศึกษา 3 วิธีการด้วยกันคือ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546: 101-109)

1. วิธีการศึกษาสมัยเดิม

วิธีการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลเริ่มอย่างแท้จริงจากผลงานของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) บิดาของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ที่ได้ศึกษาลักษณะและผลกระทบของแรงจูงใจ เขาได้ให้ความสนใจอย่างมากต่อแรงจูงใจของแรงงาน โดยการศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหว เทย์เลอร์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดขึ้นมาได้ ต่อมาเขาได้มุ่งความสนใจไปยังเรื่องของการจูงใจคนงานให้ปฏิบัติงานเหล่านี้ ตามข้อกำหนดทุกอย่างของเขาภายใต้ความเชื่อว่าคุณคนจะถูกจูงใจด้วยเงินเกือบจะอย่างเดียว เขาสนับสนุนการใช้ระบบผลตอบแทนแบบจูงใจที่จ่ายให้กับคนงานมากขึ้น เมื่อพวกเขาผลิตได้มากขึ้นการให้ความสำคัญกับเงินจะเกิดขึ้นจากการรับรู้คนงานว่าเป็นบุคคลเชิงเศรษฐกิจ บุคคลทำงานหนักขึ้นเพื่อหารายได้ที่มากขึ้น วิธีการศึกษานี้ได้นำไปสู่การพัฒนาระบบผลตอบแทนแบบจูงใจที่บุคคลจะได้รับรายได้บนพื้นฐานของ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตของพวกเขา นักทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มักจะพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่เนื่องจากพวกเขาได้มุ่งที่เงินเพียงอย่างเดียว พวกเขาไม่สามารถระบุได้ว่าปัจจัยอื่น เช่น โอกาสเพื่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จะกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลอย่างไร

วิธีการศึกษาแรงจูงใจแบบนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะถูกมองจากมุมมองเหมือนเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่สูงกว่า งานจะถูกทำให้ง่ายและทำซ้ำอยู่เสมอการควบคุมผลผลิตจะถูกกำหนดจากภายนอก และผู้ปฏิบัติงานจะได้โบนัสก็ต่อเมื่อบรรลุเป้าหมายการผลิตขององค์กรเท่านั้นหน้าที่ของผู้บริหารคือการบังคับบัญชางานอย่างใกล้ชิด เพื่อความมั่นใจว่าพวกเขาได้บรรลุโควตาการผลิตและทำตามกฎของบริษัทหรือไม่

2. วิธีการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์

วิธีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์จะมุ่งที่ผลกระทบของปัจจัยทางพฤติกรรมต่อแรงจูงใจ ซึ่งต่างจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งจูงใจด้วยอัตราค่าจ้าง ด้วยแรงกระตุ้นจากการวิจัยของ ฮอว์ธอน (Hawthorn) ที่ถูกดำเนินการโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และบุคคลอื่น ณ บริษัท Westem Electronic นักวิจัยได้เริ่มต้นศึกษาบทบาทของมนุษยสัมพันธ์ภายในการจูงใจรางวัลที่ไม่ใช่เงิน เช่น กลุ่มงานที่ถูกใจกันสามารถที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ จะสำคัญกว่าเงินในฐานะของสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง แนวความคิดของบุคคลเชิงสังคมได้เกิดขึ้นมา บุคคลเชิงเศรษฐกิจถึงถูกทดแทนด้วย

บุคคลเชิงสังคมน่ามากขึ้นภายในจิตใจของผู้บริหาร การศึกษาต่อไปได้นำนักวิจัยไปสู่ข้อสรุปว่าผู้บริหารเพียงแต่ให้ความสนใจกับคนงานเท่านั้น พวกเขาจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนงานให้ดีขึ้นได้เรียกว่า “ผลกระทบของฮอธอร์น”

วิธีการศึกษาการจูงใจแบบนี้เน้นความต้องการทางสังคม เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะจูงใจบุคคล ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นประโยชน์ และมีความสำคัญต่องานการยกย่องและช่วยเหลือพวกเขาจากความต้องการทางสังคม โดยสนใจจะเปลี่ยนจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คนงานและเครื่องจักร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสภาพแวดล้อมของงานแทน

3. วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์

วิธีการบริหารเชิงทรัพยากรมนุษย์หรือทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม สรุปว่าบุคคลมีความซับซ้อนและถูกจูงใจด้วยปัจจัยหลายอย่าง นักทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ได้เสนอมุมมองต่อกระบวนการจูงใจ ซึ่งทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ จะเป็นมุมมองของการบริหารสมัยเดิมที่เห็นว่าบุคคลจะเกียจคร้าน ไม่สนใจงานและต้องถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ในทางกลับกันทฤษฎี Y มีมุมมองว่าบุคคลมีความสร้างและสนใจต่อหน้าที่การงาน แมคเกรเกอร์เชื่อว่าภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแล้วบุคคลจะเต็มใจใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เขาเห็นว่าผู้บริหารควรจูงใจบุคคลด้วยการให้โอกาสแก่พวกเขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และด้วยการให้ความเป็นอิสระที่พวกเขาจะเลือกใช้การบรรลุเป้าหมาย ของพวกเขาเอง ตามมุมมองของแมคเกรเกอร์แล้วบทบาทของผู้บริหารจะมีจัดการกับบุคคลแต่จะวางแผนความต้องการของบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อที่จะให้บุคคลควบคุมการกระทำและผลการปฏิบัติงานของพวกเขาเองได้ วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์จะวางรากฐานเพื่อการศึกษาการจูงใจสมัยปัจจุบัน

วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์ จะนำเสนอภาพแรงจูงใจของบุคคลที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยทั่วไปวิธีศึกษานี้จะมองบุคคลว่าถูกจูงใจด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันหลายอย่าง เช่น ความต้องการเงิน ความต้องการทางสังคม ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการงานที่มีคุณค่า โดยเขาสันนิษฐานว่าบุคคลที่แตกต่างกันจะแสวงหาเป้าหมายที่ไม่เหมือนกันภายในงาน บุคคลจะถูกมองว่าเป็นชุมพลังความสามารถ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งแยกประเภทแรงจูงใจมีผู้วิจัยที่ได้ทำการศึกษาแบ่งแยกไว้หลายแบบ แตกต่างกันไป ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534: 26-35) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะที่แท้จริง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ชนิด คือ

1.1 แรงจูงใจทางร่างกาย หรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) หรือจะเรียกว่าแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตเป็นแรงจูงอันเนื่องมาจากความต้องการทางสรีระ แรงจูงใจชนิดนี้มักนิยมเรียนว่า แรงจูงใจทางสรีระ ซึ่งมีหลายอย่าง เช่น ความหิว ความกระหาย แรงจูงใจทางเพศ ความต้องการอากาศ ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่น บุคคล สถานภาพต่าง ๆ สถานะทางสังคมต่าง ๆ ค่านิยม วัฒนธรรม การเมือง ศาสนา ฯลฯ นั้นเอง ตัวอย่างแรงจูงใจทางสังคม เช่น ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย เป็นที่ยอมรับ ความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการที่ชื่อเสียง เป็นต้น

1.3 แรงจูงใจเกี่ยวกับคุณค่าของตน (The Ego integration Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการที่จะนับถือตนเอง ความต้องการสร้างสรรค์การประดิษฐ์ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ บางครั้งเราอาจจะเรียกแรงจูงใจประเภทนี้ว่า แรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ชนิดย่อย ดังนี้

1.3.1 การติดยาเสพติด (Addiction) เป็นแรงจูงใจซึ่งเกิดจากความต้องการยาเสพติด ความต้องการชนิดนี้ถือเป็นความต้องการเทียม ซึ่งเกิดขึ้นกับเฉพาะคนที่ติดยาเสพติดเท่านั้น เมื่อไม่ได้เสพก็จะเกิดความต้องการ อันกลายเป็นแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งยาเสพติดนั้น เช่น จี๋ ปลิ้น ขโมย เพื่อหาเงินไปซื้อ

1.3.2 ระดับความมุ่งหวัง (Level Aspiration) เป็นจุดหมายที่บุคคลตั้งขึ้นก่อนจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าตนเองจะทำการนั้นได้มาน้อยแค่ไหน แล้วหาทางไปสู่เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลต้องการสนองตอบระดับความมุ่งหวัง ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมแต่ละบุคคลจะตั้งระดับความหวังของตนไว้ไม่เหมือนกัน ถ้าตั้งสูงเกินไปเมื่อผิดหวังจะเกิดกับข้อใจถ้าตั้งต่ำเกินไปก็เกิดความเฉื่อยชา ตามปกติคนเรามักจะตั้งระดับความมุ่งหวังของตนไว้สูงกว่าความสามารถที่แท้จริงของตนเพียงเล็กน้อย

1.3.3 แรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวร้าว (Aggression Motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต่อสู้ป้องกันตัวหรือทำร้ายผู้อื่น แรงจูงใจนี้เกิดจากคนเก็บกดความไม่พอใจไว้ หรือเกิดจากคนมีความคับข้องใจ เด็กจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวตั้งแต่อายุยังเยาว์ แล้วจะติดตัวเป็นนิสัยไปจนโต การลงโทษของผู้ปกครองเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เด็กมีพฤติกรรมก้าวร้าว ยิ่งแม่ทำโทษมากลูกยิ่งจะมีพฤติกรรมก้าวร้าวมาก

1.4 แรงจูงใจได้สำนึก ในบางครั้งเราอธิบายไม่ได้ว่าทำไมเราจึงทำเช่นนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าเราพยายามลืมสิ่งที่มีเราไม่พอใจแล้วสิ่งนั้นจะถูกเก็บกดเอาไว้ แต่ว่าสิ่งนั้นยังคงเหลืออยู่ในความทรงจำที่ฝังลึกลงไปใต้สำนึกในขณะปกติ

2. ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะกิจกรรม ที่นำไปสู่เป้าหมายหรือความมุ่งหวังของการกระทำ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะรับความสำเร็จในงาน เป็นแรงจูงใจภายใน เป็นความต้องการความสำเร็จเมอร์เรย์ อธิบายว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ ความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ตั้งใจ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือชอบทำสิ่งที่ยากสลับซับซ้อนติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยไม่เบื่อ

สรุป พฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ชอบทำสิ่งที่ท้าทายชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะมีความทะเยอทะยาน ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง เป็นผู้ทำงานมีแผน เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง มีมานะพยายาม มานะบากบั่น พยายามเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นความต้องการที่จะทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับ มิตรภาพ สมาชิกในแต่ละสังคมจะมีแบบของความสัมพันธ์แตกต่างกัน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มียุทธิต่อพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์แบบของการอบรมเลี้ยงดูแลความสัมพันธ์ภายในครอบครัวก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พฤติกรรมของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีดังต่อไปนี้ เช่น ทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เข้าใจและเห็นใจกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งเพื่อนเพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่นเสมออย่างคงเส้นคงว่า พฤติกรรมทุกอย่างจะตั้งอยู่บนรากฐานแห่งมิตรภาพและไม่ตรี

2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นความต้องการจะมีอำนาจเหนือผู้อื่น มนุษย์มีความพอใจถ้าตนเองมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม พยายามควบคุมสิ่งที่จะมีอำนาจเหนือตน ต้องการมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของคนอื่นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม บางครั้งอาจจะขี้มเข้มแถมใส แต่เป็นการแสดงพฤติกรรมให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ใต้อำนาจของตน เปลี่ยนเจตคติสู่ความคิดของตน ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะชอบการถกเถียง ได้แย้ง จะไม่ใคร่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงาน

ในลักษณะที่เป็นผู้นำแต่ละไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายคน และจะไม่พอใจหนักยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

3. ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะการเกิด สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำจึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลในตัวแล้ว แรงจูงใจที่มีและเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจาก

3.1.1 ความสนใจ (Interest) ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้น

3.1.2 ความต้องการ (Needs) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และกระทำพฤติกรรมออกมา เช่น ความต้องการความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน

3.1.3 เจตคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกและความคิดเห็น ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง นักจิตวิทยาจัดว่าเป็นการจูงใจภายใน

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำด้วยอุทิศใจ มีความผูกพันทางจิตกับกิจกรรมนั้นน้อยมาก จุดมุ่งหมายของการกระทำนั้นอยู่นอกเหนือไปจากตัวกิจกรรม เช่น เรียนเพื่อต้องการเกรด A หรือเกรด B ขับรถรับจ้างเพื่อหวังค่าโดยสาร ทำงานเพื่อหวังเงิน เป็นแรงจูงใจที่มีบางสิ่งบางอย่างจากภายนอกมากระตุ้น เช่น รางวัล คะแนน ปริญญาบัตร สิ่งภายนอกที่เป็นแรงจูงใจ

3.2.1 เป้าหมาย (Goals) ของการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมใด ๆ เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจ กระทำพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น ตั้งใจ สนใจ ขยัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจเป็นตำแหน่ง เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น ปริญญาบัตร ความสุข ความสำเร็จในอาชีพ เป็นต้น

3.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Knowledge of Progress) เมื่อบุคคลทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ของตน ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ และมีกำลังใจ ในการทำดีและประพฤติดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

3.2.3 สิ่งล่อใจ (Incentives) เช่น

3.2.3.1 การให้รางวัล (Rewards) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่องชมเชย กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำดีและประพฤติดีต่อ ๆ ไป และยังช่วยชี้แนวทางให้กระทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมด้วย รางวัลอาจเป็นของที่ระลึก การจารึกชื่อบนป้ายเกียรติคุณ การให้เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การให้สิทธิพิเศษ การให้ที่นั่งเกียรติยศ เป็นการทำให้พอใจ

3.2.3.2 การชมเชย (Praise) อาจเป็นด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรจากผู้ที่ผู้ถูกชมเชยเคารพนับถือ นักจิตวิทยาเชื่อว่า การชมเชยได้ผลดีสำหรับเด็กสติปัญญาปานกลาง

และสติปัญญาที่บิ ส่วนในหมู่เด็กฉลาดการชมเชยจะให้ผลน้อย แต่ตามปกติการยกย่องชมเชยเป็นสิ่งที่เด็กทุก ๆ คนต้องการ

3.2.3.3 การลงโทษ (Punishment) เป็นการชี้บอถึงความไม่ดี การลงโทษเป็นการกระตุ้นและชี้แนวทาง เช่นเดียวกับการให้รางวัล การลงโทษมีหลายวิธี เช่น การเขียนตี การกักบริเวณ การตัดสิทธิ์ ตัดคะแนน ถอดออกจากตำแหน่ง การปรับ การพักการเรียน การทำทัณฑ์บน การให้ออกจากโรงเรียน เป็นต้น

3.2.3.4 การติเตียน (Blame) อาจจะเป็นด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร การติเตียนใช้ได้ผลดีในหมู่เด็กฉลาด แต่จะได้ผลน้อยในกลุ่มเด็กปานกลางและที่บ

3.2.3.5 การแข่งขัน (Competition หรือ Rivalry) มีทั้งคุณและโทษ คุณประโยชน์ที่จะได้ คือ ทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรที่จะเอาชนะ ภาคภูมิใจเมื่อชนะ สนุก ส่วนโทษคือ ทำให้เกิดความอิจฉาริษยา แดกความสามัคคี เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ รู้สึกท้อถอย

4. ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะการใช้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

4.1 การจูงใจแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Based Motivation) หมายถึง การจูงใจที่ตั้งไว้เป็นกฎหรือเป็นเกณฑ์ หากใครสามารถทำงานไปถึงขั้นหรือระดับตามกฎเกณฑ์นั้น ๆ บุคคลนั้นก็จะได้รับรางวัล เช่น การมาทำงานไม่สาย ไม่ลา ไม่ขาด และมีผลงานดีเด่นได้ 2 ชั้น หรือถ้าทำงานดีครบ 25 ปี จะได้เหรียญจักรพรรดิมาลา เป็นต้น หรือทางบริษัทต่าง ๆ ได้ตั้งกฎเกณฑ์ว่า ถ้าทำงานครบ 10 ปี จะได้แหวนทองคำ และครบ 20 ปี จะได้แหวนทองคำฝังเพชร เป็นต้น

4.2 การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ (No criterion-Based Motivation) หมายถึง การจูงใจโดยไม่มีกฎเกณฑ์ตั้งเอาไว้ แต่ใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการจูงใจมากกว่าและละเอียดอ่อนกว่าการจูงใจแบบอิงเกณฑ์

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมากเพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (สมรรถชัย ฌ พัทลุง, 2549: 18-22)

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกันกับคนอื่นหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ เมื่อเกิดจากความไม่สมดุลภายในของร่างกายมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด จะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำให้ร่างกายเกิดความสมดุล จึงเกิดแรงขับขึ้นเพื่อทำให้สภาวะของร่างกายอยู่ในสภาวะสมดุล แรงขับเกิดขึ้นได้

จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สถานะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด เป็นต้น

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมด้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ความกังวลใจ และกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจน้อยควรจะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงแม้จะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ ความวิตกกังวลใจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลคงจะเห็นได้จากเด็กเล็ก ๆ จะไม่มีความกังวลใจแต่จะมีความกลัว เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดน้อยลงไปกลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมแต่ละสิ่งแวดล้อมรวมถึงวัฒนธรรม ย่อมจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกัน เป็นต้นว่า ทำให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวาย หรืออื่น ๆ ส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันไปด้วยลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น หรือความปรารถนาจะทำให้ตนเองมีสภาพการณ์ที่ดีขึ้น เป็นความรู้สึกที่มีความต้องการเอาชนะ ผู้หนึ่ง ผู้ใด หรือทำตัวให้ดีขึ้น ลักษณะสำคัญการแข่งขันจะมี 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเอง เป็นการแข่งขันท่าให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเอง ไม่มีผู้ใดมาบังคับ การแข่งขันกับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่น ต้องการให้ตนอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น และมักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการมีพฤติกรรมแบบประนีประนอมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนานั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความร่วมมือของบุคคลจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น

2.3 การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งความหวังไว้ แต่ในบางครั้งแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถจะกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ก็ได้ ด้วยเหตุนี้การตั้งเป้าหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ การตั้งเป้าหมายมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 เป้าหมายรวม เป็นเป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อย ๆ อื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ เช่น มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะต้องเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลก แต่ในขณะนี้ยังอายุน้อยและเรียนหนังสืออยู่ จึงมีเป้าหมายย่อย ๆ หลาย ๆ เป้าหมายรวม นั่นคือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขันจนได้รับรางวัล จะวาดรูปเพื่อได้รับคำชมเชยจากครู จะแสดงความสามารถในการวาดรูปเพื่อให้เพื่อนยอมรับ

2.3.2 เป้าหมายระยะไกล เป็นเป้าหมายที่ได้ตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก ๆ ดังนั้น อาจจะเป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี หรือหลาย ๆ ปีก็ได้

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้ เช่น เด็กบางคนมีความหวังว่าต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเก่าแก่ของประเทศไทย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลก็คือทำให้เด็กคนนั้นเกิดความมูมนานะ มีความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะให้ได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาแห่งนั้น นั่นแสดงว่าการตั้งความหวังหรือการเกิดความทะเยอทะยาน จึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้นแต่ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยาน สูงเกินความสามารถของตนเองแล้วจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจหรือเกิดความท้อถอยในการทำงานนั้น ๆ หรือถ้าบุคคลตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถของตนเอง ก็ทำให้บุคคลไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อไป เพราะเหตุว่าตนได้ประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ง่ายเกินไป

อย่างไรก็ตาม การตั้งระดับความทะเยอทะยานและการตั้งเป้าหมาย ยังขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

2.4.1 ความยาก งานที่มีความยากมาก จนกระทั่งบุคคลไม่สามารถมองเห็นหนทางที่จะทำงานสำเร็จได้

2.4.2 ความง่าย งานที่มีความง่ายจนเกินไป ให้ไม่มีความรู้สึกอยากจะทำงาน

2.4.3 ความมั่นใจ บุคคลขาดความมั่นใจที่จะตั้งเป้าหมายในชีวิต หรือขาดความมั่นใจที่จะตั้งความหวังหรือความทะเยอทะยาน

2.4.4 ความมุ่งหมายต่อผู้เรียน ตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตหรือตั้งระดับความทะเยอทะยานไว้ต่ำเกิดความเป็นจริงหรือต่ำกว่าความสามารถของบุคคล

2.4.5 คำแนะนำ บุคคลมักจะขาดคำชี้แจงแนะนำอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการตั้งความหวังหรือการตั้งเป้าหมายในชีวิต

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วลักษณะของความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับลักษณะต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวร หรือเกิดซ้ำ ๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 การเสริมแรงทางบวก หมายถึง การที่อินทรีย์ได้รับสิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เป็นต้น ซึ่งการเสริมแรงทางบวกนั้นอาจจะมีผลดีและผลเสียในการเรียนการสอนได้อย่างมาก เช่น บุคคลที่ได้รับรางวัลจะมีความรู้สึกว่าคุณได้ประสบผลสำเร็จ แต่เด็กคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับรางวัลอาจจะเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ฉะนั้นในเรื่องของรางวัลจึงมีข้อควรระวัง ดังนี้

3.1.1.1 การให้รางวัลจะมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อต้องการรางวัลหรือยึดติดกับรางวัล

3.1.1.2 ถ้าปราศจากรางวัลแล้ว จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนลดลงอย่างรวดเร็ว

3.1.2 การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การที่อินทรีย์ถูกนำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วทำให้อินทรีย์พอใจ เช่น การลงโทษ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวด ความอับอาย เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ข้อสังเกตในการเสริมแรงทางลบ คือ

3.1.2.1 การลงโทษจะเป็นการป้องกันมิให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นอีกต่อไป

3.1.2.2 การลงโทษอาจจะมีผลทำให้พฤติกรรมอื่นเข้ามาแทนที่

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจ ได้แก่

3.2.1 ความถนัดหรือพรสวรรค์ เป็นความสามารถที่อยู่ในตัวของบุคคลตั้งแต่กำเนิด ซึ่งถ้าได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลืออย่างถูกต้อง จะทำให้บุคคลสามารถทำงาน หรือมีพฤติกรรมที่ดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.2.2 ความสำเร็จ เป็นความสนใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้บุคคลได้หันมาให้ความสนใจในสิ่งที่ตนได้รับความสำเร็จ เช่น สอบวิชาจิตวิทยาทั่วไป ได้เกรด A จากความสำเร็จดังกล่าวเป็นแรงจูงใจทำให้สนใจวิชาจิตวิทยา และอาจเลือกเรียนวิชาเอกจิตวิทยา เป็นต้น

จากการศึกษาถึงแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือสภาวะที่กระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแหล่งที่ทำให้พฤติกรรมอันเกิดจากด้านชีววิทยาที่เกิดขึ้นจากร่างกายหรือเกิดจากกระบวนการทางสังคมวิทยาหรือผสมผสานกัน สำหรับการเกิดของแรงจูงใจนั้น เมื่อเกิดความไม่สมดุลภายในหรือความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะแสดงพฤติกรรม

ออกมา เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการหรือเพื่อให้ได้รับสิ่งพอใจหรือสิ่งจูงใจตามที่ต้องการ และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว ก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะพอใจ และสำหรับประเภทของแรงจูงใจก็สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายลักษณะ เช่น แบ่งตามลักษณะที่แท้จริง แบ่งตามกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย ตามลักษณะการเกิด เป็นต้น และเนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมแตกต่างกันเนื่องจากธรรมชาติของแต่ละบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และความเข้มของแรงจูงใจ

การเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงนั้น สาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากแรงจูงใจเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ เช่น เสียสละ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม เมื่อสำเร็จจากการศึกษาแล้วจะได้รับการแต่งตั้งเป็นร้อยตำรวจตรีหญิง อาชีพมั่นคง มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สามารถสร้างชื่อเสียงแก่ตนเองและครอบครัววงศ์ตระกูลได้ ซึ่งเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมากำหนดในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่านักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่ออธิบายว่า การที่จะให้บุคคลเกิดแรงจูงใจมีพฤติกรรมอย่างไร พฤติกรรมบางพฤติกรรมเกิดจากสาเหตุที่ซับซ้อน พฤติกรรมบางอย่างถึงแม้จะเหมือนกันแต่สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมก็แตกต่างกันออกไป ดังนั้นทฤษฎีที่จะอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงมีหลายแนวความคิดคือ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลล์แลนด์

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland, 1962, อ้างถึงใน ถวัลย์ นิยมทรัพย์, 2544: 108–109) ได้สรุปว่า แรงจูงใจทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อการทำงานมี 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affinitive Motivation) หรือความต้องการมีสัมพันธอย่างดีกับบุคคลอื่น คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นเพื่อนร่วมงานค่านึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าที่ซึ่งกันและกันมากกว่าค่านึงถึงการทำงานโดยตรงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น จะต้องทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูง พวกพร้อม และถ้าให้เลือกผู้ร่วมงานก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) หรือความต้องการมีอำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะใช้เผด็จการกับบุคคลอื่น มีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจเหนือและ

ต้องการใช้อำนาจควบคุม ถ้าหัวหน้างานมีแรงจูงใจประเภทนี้จะไม่ฟังเสียงคนงานหรือเพื่อนร่วมงานเลย

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวขวัญมาในวงการจูงใจเพราะ McClelland ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงจูงใจที่บุคคลหนึ่งต้องการกระทำให้สิ่งหนึ่งให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด (Standard of Excellence) ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ยากและท้าทาย คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ ถ้าให้เลือกบุคคลที่มาร่วมงานด้วย คนพวกนี้จะเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าเลือกเพื่อน และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องาน

จากลักษณะของแรงจูงใจทั้ง 3 ประเภทข้างต้นแมคเคลล์แลนด์ ได้ให้ความสำคัญแก่ความต้องการทางด้านความสำเร็จมากที่สุด โดยเฉพาะประเทศที่ต้องการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจผู้ประกอบการจะยอมรับความเสี่ยงภัยบางอย่าง เช่น มีการพัฒนาทรัพยากรนำมาใช้งานอุตสาหกรรมเพื่อความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของประเทศไทย นอกจากนี้มีความเชื่อว่าคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จอาจจะนำมาสร้างให้เกิดขึ้นแก่กันได้ เช่น ความรับผิดชอบส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor 1960 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร 2545 : 271) ได้กล่าวถึงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองต่อสิ่งจูงใจมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะหรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวบุคคลเป็นหลัก โดยทฤษฎี X ได้สรุปพฤติกรรมมนุษย์ในแง่มุมแรงจูงใจ คือ มนุษย์ปกติไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ดังนั้น เมื่อให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

ทฤษฎี X เป็นความคิดเห็นตามแบบประเพณีเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก และควบคุมงาน (The Traditional View of Direction and Control) ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้ คือ

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยง
2. เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับ ถูกคุกคามถูกสั่งงาน ถูกขู่เช็ดด้วยวิธีการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามที่เพียงพอโดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ประารณาหรือต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y การประสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ (The Integration of Individual and Organization Goals) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์และการจูงใจ ทั้งนี้เพราะการสะสมความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมได้มีมากขึ้น ทำให้ได้ข้อสรุปของสมมติฐานดังนี้ คือ

1. การใช้ความพยายามทั้งกายและทางสมองในการทำงาน มีลักษณะธรรมชาติเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน มนุษย์โดยทั่วไปไม่ได้ไม่ชอบงานโดยสันดานหรือโดยนิตย (Inherently) งานอาจจะเป็นแหล่งของความพึงพอใจ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นพวกเขาอาจจะทำงานโดยสมัครใจ) หรือแหล่งของการลงโทษ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พวกเขาจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้าเป็นไปได้) ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานที่จะจัดไว้เช่นไร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

2. การควบคุมภายนอกและการขู่เชิญคุกคามว่าจะลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ มนุษย์จะใช้การสั่งการและความควบคุมตนเอง (Self-Direction and Self-Control) เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เขาได้สร้างความผูกพันเอาไว้

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การด้วยการใช้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงยอมรับความรับผิดชอบแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วยการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยานและการเน้นในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ไม่ใช่ลักษณะของมนุษย์โดยสันดาน

5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์

6. ภายใต้สถานการณ์ของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบงาน	1. งานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนเมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เหมาะสม
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยานมีความต้องการทางด้านรับผิชอบน้อยและชอบสั่งการ	2. การควบคุมด้วยตัวเองเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง "ไม่ได้" ในการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ
3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหขององค์การ	3. ความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหขององค์การนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น	4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความมีชื่อเสียงและความต้องการสมหวังในชีวิต
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของ องค์การ	5. คนสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในงานถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

ที่มา : ถวิล เกื้อกูลวงศ์, การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัยและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2530), 318.

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์

ทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ (Murray, 1980, อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2547: 53) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ได้ลึกซึ้งกว่านักจิตวิทยาคนอื่น ๆ โดยได้แบ่งลักษณะความต้องการของมนุษย์ไว้ 2 ประเภทใหญ่ พอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นปฐมภูมิ หรือความต้องการทางกาย (Primary of Viscera organic Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายโดยตรง ได้แก่ ความต้องการ อากาศ น้ำ อาหาร เพศ การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Secondary of Psychogenic) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับความพึงพอใจหรือกระบวนการของอินทรีย์ไม่สมดุลกัน เขาได้ตั้งชื่อลักษณะความต้องการทางจิตใจไว้ถึง 28 ชนิด และอธิบายความหมายของแต่ละชนิดไว้ ดังนี้

2.1 ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีชีวิต ได้แก่

2.1.1 ความต้องการครอบครอง (Acquisition) เป็นความต้องการที่บุคคลอยากได้อะไรก็อยากครอบครองในสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น ผลประโยชน์ ผลกำไร ทรัพย์สิน ทรัพย์สินสมบัติ กรรมสิทธิ์ เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการปกป้องรักษา (Conservation) เป็นความต้องการที่จะสะสมซ่อมแซมทำความสะอาดหรือการปกป้องรักษาสິงต่าง ๆ

2.1.3 ความต้องการความเป็นระเบียบ (Orderliness) เป็นความต้องการจัดระเบียบสิ่งของให้อยู่ในสภาพสะอาด เรียบร้อย เป็นระบบ

2.1.4 ความต้องการรักษาเอาไว้ (Retention) เป็นความต้องการที่จะเก็บสิ่งของที่เป็นของตนมิให้เสียหาย การรู้จักประหยัด มัธยัสถ์

2.1.5 ความต้องการประดิษฐ์และก่อสร้าง (Construction) เป็นความต้องการที่จะประดิษฐ์และก่อสร้าง

2.2 ความต้องการที่จะแสดงถึงความทะเยอทะยาน มีอำนาจปรารถนาความสำเร็จและความมีชื่อเสียง ได้แก่

2.2.1 ความต้องการความเหนือกว่า (Superiority) เป็นความต้องการอยากเด่น ได้รับความสำเร็จ และได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.2 ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement) เป็นความต้องการชนะอุปสรรคได้รับผลสำเร็จและมีอำนาจ

2.2.3 ความต้องการจำได้ (Recognitions) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยและเคารพนับถือ

2.2.4 ความต้องการแสดงออก (Exhibition) เป็นความต้องการแสดงออกแสดงตัวให้บุคคลอื่นรู้สึกถูกกระตุ้น สนุกสนานเบิกบานใจ ตื่นเต้นตกใจหรือความรู้สึกตื่นเต้นหวาดกลัว

2.2.5 ความต้องการรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรี (Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของตนเอง ไม่ถูกละเมิดและเหยียดหยาม รักษาชื่อเสียงของตนเองไว้

2.2.6 ความต้องการหลีกเลี่ยงลักษณะที่ด้อยกว่า (Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความอับอาย ปมด้อย การถูกหัวเราะเยาะ

2.2.7 ความต้องการป้องกันตนเอง (Defensiveness) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากการถูกตำหนิและความต้องการที่จะพิสูจน์หรือแสดงเหตุผลของการกระทำของบุคคล

2.2.8 ความต้องการลบล้าง (Counteraction) เป็นความต้องการต่อต้าน ตอบโต้ และแก้แค้นผู้ที่ทำให้ตนพ่ายแพ้หรือล้มเหลว

2.3 ความต้องการที่จะทำในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของตน การต่อต้าน หรือการยินยอม ได้แก่

2.3.1 ความต้องการเคารพนับถือ (Deference) เป็นความต้องการที่จะยกย่องชื่นชมและยอมรับตามผู้นำ หรือความต้องการที่ยินดีบริการหรือตอบแทนด้วยความพอใจ

2.3.2 ความต้องการเลียนแบบ (Similance) เป็นความต้องการเลียนแบบลอกเลียนเอาอย่างหรือทำตนให้ทัดเทียมผู้อื่น เห็นด้วยหรือเชื่อถือผู้อื่น

2.3.3 ความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นความต้องการที่จะต่อต้านขัดขวางจากอำนาจชักจูง ชักจูงหรืออิทธิพล ความต้องการต่อต้านและต่อสู้เพื่ออิสรภาพ

2.3.4 ความต้องการความแตกต่าง (Contrariness) เป็นความต้องการที่จะทำตนให้ต่างจากผู้อื่น ความมีลักษณะเฉพาะ ความเป็นเอกลักษณ์

2.4 ความต้องการก้าวร้าวบุคคลอื่น ๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่

2.4.1 ความต้องการก้าวร้าว (Aggression) เป็นความต้องการที่จะโจมตีหรือทำร้ายเป็นความต้องการก้าวร้าว รุกรานผู้อื่นหรือทำร้ายผู้อื่น รวมทั้งเจตนาหัวเราะเยาะผู้อื่น

2.4.2 ความต้องการอ่อนน้อมถ่อมตน (Abasement) เป็นความต้องการที่ยอมทำตาม ยอมรับการลงโทษ ถ่อมตน

2.4.3 ความต้องการหลีกเลี่ยงตำหนิ (Avoidance of Blame) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการตำหนิ การกล่าวโทษ การตัดออกจากสังคม หรือการทำโทษโดยการระงับแนวทางที่เคยปฏิบัติ ประพฤติตามกฎเกณฑ์ และระเบียบ

2.5 ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น ได้แก่

2.5.1 ความต้องการสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นความต้องการผูกมิตรและสังสรรค์กับผู้อื่น

2.5.2 ความต้องการปฏิเสธ (Refection) เป็นความต้องการที่จะแบ่งแยกปฏิเสธไม่ใส่ใจ หรือแยกตัวเองจากผู้อื่น

2.5.3 ความต้องการการทะนุถนอม (Nurturance) เป็นความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุน เลี้ยงดู หรือปกป้องรักษา

2.5.4 ความต้องการช่วยเหลือ (Succedanea) เป็นความต้องการ หรือ แสวงหาความช่วยเหลือหรือการปกป้องคุ้มครองจากผู้อื่น ให้ผู้อื่นเห็นใจ ฟังพาผู้อื่น

2.6 ความต้องการที่เกี่ยวข้องทางสังคม ได้แก่

2.6.1 ความต้องการความรู้ (Cognizance) เป็นความต้องการสำรวจ แสวงหาความรู้การตอบสนองความอยากรู้อยากเห็น

2.6.2 ความต้องการคำอธิบาย (Exposition) เป็นความต้องการที่จะชี้แจงและ
 สาธิตให้ความรู้ บรรยาย อธิบาย ตีความหมาย

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom)
 บางทีเรียกว่า ทฤษฎี V.I.E. เนื่องจากมีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence ซึ่ง หมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความ
 พึงพอใจ

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคล มี
 ความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใด
 วิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้ง
 ความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้แล้ว บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังใน
 สิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ แนวความคิดนี้วรูม เป็นผู้เสนอ โดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือก
 ต่าง ๆ ที่มีอยู่โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด
 ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของวรูม
 มีข้อสังเกตคือ บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงาน
 จะมีผลในทางดีและผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนาหรือ
 อาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่คนเชื่อว่า
 ความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้น บุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่
 ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะ
 ใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของวรูม มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรม
 ใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะ
 อยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และ ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ
 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ ใด
 อย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหมาย
 ได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจ

ในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของวรูมนั้น สื่อกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 วรูมนี่ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหมาย และความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจหรือความคาดหมายเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่าเขามีความสามารถหรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหมายต่ำ) หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหมายสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

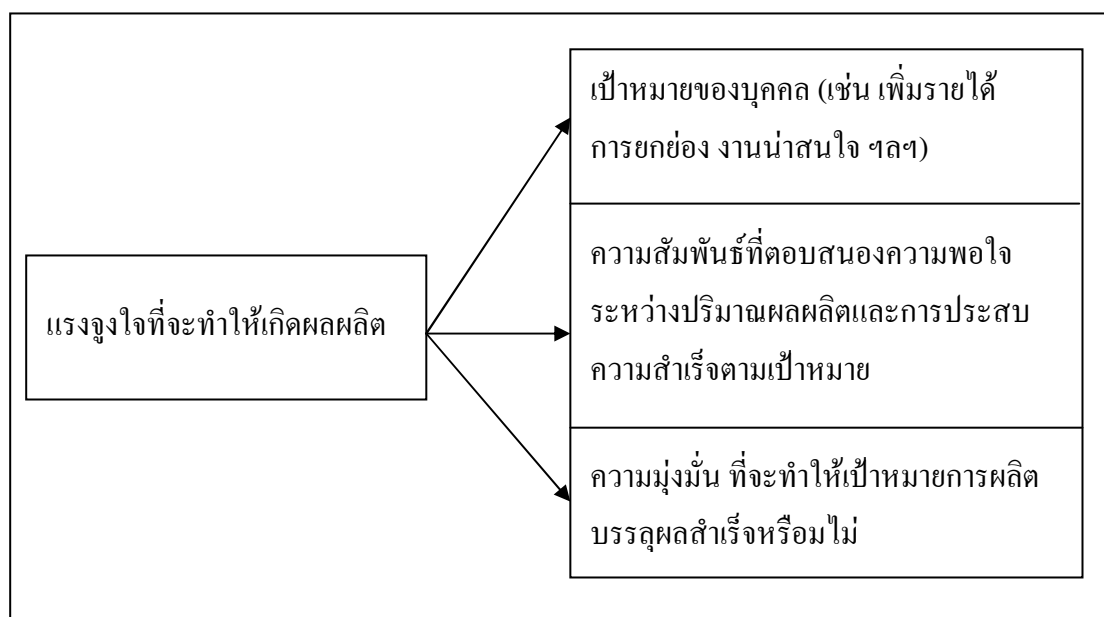
ตามทัศนะของวรูม การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิดดังต่อไปนี้ ซึ่งกระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้อาจจะเป็นจิตสำนึกของจิตใต้สำนึกก็ได้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่งการเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)
2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)
3. การใช้กำลังความพยายาม จะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหมาย)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม เป็นทฤษฎีที่ให้คำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการจูงใจ โดยกล่าวถึงประสิทธิภาพของความคาดหวังในความพยายามของแต่ละบุคคลว่าจะเป็นอย่างไรร่าง และเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบใดเป็นตัวผลักดันสนับสนุนผลงานของวรูมมีส่วนสำคัญที่จะชี้ให้บุคคลต่าง ๆ เห็นว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง

หรือของผู้อื่น เป็นความคาดหวังที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึกว่า ควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทฤษฎีความคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบาย พฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาเลื่อน ยศเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน ควรจะเป็นไปในทาง ยุติธรรม โปร่งใส เหมาะสมตามความคาดหวังของลูกค้า หรือพนักงานที่ทำงานในองค์กร

สรุปได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสม ของตนเองหรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวัง ของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่า ตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรใน สถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคล อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน



ภาพที่ 3 รูปแบบแรงจูงใจของวรูม

ที่มา : อารี เพชรสุด, **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน** (กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), 116.

ดังนั้น บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเห็นว่า การเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น เป็นสิ่งที่ต้องการ ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขทั้ง 3 ประการ

ประการแรก เป้าหมายส่วนบุคคลอยู่นั้นคืออะไร เป้าหมายเหล่านี้ อาจจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางด้านสังคม การยกย่องนับถือ และงานที่น่าสนใจมีเป้าหมายอยู่เป็นจำนวนมากที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายนั้น ๆ

ประการที่สอง ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมายและผลผลิตที่สูงขึ้นเป็นอย่างไร เช่น พนักงานคนใดคนหนึ่งอาจจะถือว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่ง และกำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต ดังนั้น เขาย่อมจะมีแรงจูงใจสูงมากต่อการเพิ่มผลผลิตในกรณีเช่นนี้ แต่ในกรณีที่การเต็มใจหรือต้องการจะเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าระดับกลุ่มที่กำหนดไว้

ประการที่สาม ความสามารถของเขาย่อมมีอิทธิพลต่อระดับผลผลิต ถ้าพนักงานเชื่อว่าการใช้ความพยายามของเขาย่อมมีผลกระทบน้อยมากต่อการผลิต ในกรณีเช่นนี้พนักงานงานจะมีความพยายามน้อยมาก

ตามทฤษฎีของวรูม นั้น ปัจจัยทั้งสามนี้เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคล ทฤษฎีจะย้ำความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน เพราะฉะนั้นระดับแรงจูงใจของพนักงานคนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดันภายในของบุคคลนั้น รวมทั้งแรงผลักดันที่จะเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ของการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน (สมยศ นาวิกาน, 2545: 109)

5. ทฤษฎีเร้าอารมณ์ของแอตคินสัน

ทฤษฎีเร้าอารมณ์ของแอตคินสัน (Atkinson, 1976, อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530: 78) กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลซึ่งแอตคินสัน ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยใช้หลักความเชื่อถือที่ว่า อารมณ์เป็นความรู้สึกของจิตที่จะเป็นตัวเร้าประสาทสัมผัสต่าง ๆ ให้แสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นจะเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของเขา และจะพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแอตคินสัน ได้ทำการศึกษาความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Test Anxiety Questionnaire หรือ TQA เขาได้ศึกษาเป็นเวลานานถึง 10 กว่าปี การศึกษาแต่ละครั้งจะใช้แรงจูงใจใช้การเสริมกำลังในลักษณะต่าง ๆ กัน สรุปผลการศึกษาได้ว่า

1. คนที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานต่ำ จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายน้อยกว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูง
2. งานใดก็ตามถ้าความสำเร็จอยู่ไม่ไกลนัก (ไม่ยากเกินไป) บุคคลจะพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. งานใดก็ตามถ้าความสำเร็จอยู่ไกล (ยาก) บุคคลจะไม่พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4. จากการศึกษาแอดคินสัน ได้รวบรวมและประกาศเป็นทฤษฎีขึ้นมีใจความสำคัญว่า การทำงานใด ๆ ก็ตาม การแสดงพฤติกรรมของคนต่อความสำเร็จในงานนั้น จะขึ้นอยู่กับค่าหรือผลประโยชน์ที่พึงจะได้จากการกระทำกล่าวคือ จะเกิดแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว จากข้อความนี้สามารถสรุปเป็นแนวโน้มในการทำงานของคนเราได้ 2 ประการ คือ หนึ่งทำโดยมุ่งหวังความสำเร็จและ สองทำโดยหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งในประการแรกบุคคลจะทำโดยไม่พึงพอใจ มักทำโดยความจำเป็นหรือถูกบังคับให้ทำ ดังนั้น ผลงานที่ได้จากประเภทแรกมักจะดีกว่าประเภทหลัง

6. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory Of Motivation)

ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1980, อ้างถึงใน อารีย์กุล รื่นริง, 2550: 22) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการเฉพาะอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่ ได้ความต้องการในลำดับสูง ขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความ

ปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (predictable world) ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมของแต่ละคน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับความมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

7. ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน สมรรถชัย ฌ พัทลุง, 2549: 23 - 25) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ - คำจูนเป็นทฤษฎีการศึกษาความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จำแนกได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง การตอบสนองปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจ

ของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา สตราสส์ และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า ผู้ปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับเงินเดือนสูงสุดก็อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญ ไม่มีโอกาสตัดสินใจอะไร และไม่รู้จักหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้แสดงความนิยมเชื่อถือในความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และสามารถใช้ในการยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งได้สรุปไว้ว่างานที่น่าพึงพอใจ คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติแล้วรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำ รู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีความพอใจ คุ่มค่าเวลา รู้สึกทำแล้วมีศักดิ์ศรี ให้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ผู้ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และยังหมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ อาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรืออาจสิ้นสุดด้วยการที่ได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่กรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

1.6 การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การ รวมทั้งการได้รับ โอกาสให้พัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของบุคคล

2. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานเป็นปกติได้เป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้การทำงาน

สุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ปังจัยเหล่านี้มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การให้บุคคลได้ทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาเหนือตนได้อย่างราบรื่นและมีความสุข ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารบุคคล เป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเจริญมั่นคงให้กับ หน่วยงานการสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้าน คอยจับผิด ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและมั่นคงในองค์การ

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานตามหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน เช่น จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา

2.6 ผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินสวัสดิการต่าง ๆ และเงินตอบแทนประเภทอื่นที่ควรได้รับ

สเตราส์ และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2544: 403) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องของเงินเดือนว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปเพื่อการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิดและอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้ผู้นั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน

นอกจากนี้ ปัจจัยค้ำจุนยังได้รวมถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตซึ่งหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การ ตลอดจนโอกาสที่บุคคลจะได้พัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา สถานะของอาชีพ ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น การโยกย้ายสถานที่ทำงาน ควรคำนึงถึงผลกระทบต่อครอบครัวของเขาด้วยและปัจจัยสุดท้ายของปัจจัยค้ำจุน ก็คือ การปกครองบังคับบัญชา ซึ่งหมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือเต็มใจให้การให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา หรือการมอบหมายความรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

เฮิร์ชเบิร์ก ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2532: 282)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวทาง ดังที่ 롭บินส์ (Robbins, 1982) เสนอไว้คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “มีความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยจูงใจนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545: 82)

สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ได้พัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจให้นิยมแพร่หลายอีกทฤษฎีหนึ่ง โดยศึกษาถึงความพอใจหรือความมีแรงจูงใจ และความรู้สึกไม่พอใจหรือความไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งการตอบสนองดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้ 16 ด้าน ซึ่งมุมมองดังกล่าวได้พัฒนามาเหลือเพียง 10 ด้านสำคัญ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ

นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัย
 คำจูง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความ
 มั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและผลตอบแทน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ เฮิร์ชเบิร์ก และ แมคเคลล์แลนด์ นั้นล้วนแต่เป็น
 แนวทางในการจูงใจที่มาจากทัศนะต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีเหล่านี้ก็น่าจะมาเปรียบเทียบกันได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow McGregor Herzberg และ McClelland

Maslow	McGregor	Herzberg	McClelland
ความต้องการ ระดับสูง ความสมหวังในชีวิต	ทฤษฎี Y ตอบสนองความต้องการ ในชื่อเสียงเกียรติยศ และความสมหวังในชีวิต	ปัจจัยที่เป็นตัวจูง ใจความสำเร็จ การยกย่อง	ความต้องการความ สำเร็จ
ความต้องการ ระดับสูง ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง	ทฤษฎี Y ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมสั่งการด้วย ตนเอง	ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ ความก้าวหน้า ความ รับผิดชอบ ลักษณะ ของงาน	ความต้องการอำนาจ
ความต้องการ ระดับต่ำ ความต้องการด้าน สังคม ด้านร่างกาย	ทฤษฎี Y ความต้องการความ มั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด ต้องการการสั่งการ ต้องการคุกคามด้วยการ ลงโทษ	ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการ บริหารงานของ องค์กร การบังคับ บัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ความต้องการด้าน สังคม

ที่มา : สมยศ นาวิการ, กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2545),
 376.

ผลจากการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ แมคเกรเกอร์ เอิร์ชเบิร์ก และ แมคเคลล์แลนด์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีของมาสโลว์ แสดงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการในระดับต่ำของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของตนเอง

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ เป็นทฤษฎีทางด้านต้นเหตุของความไม่พอใจหรือการหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส

ทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์ก เป็นทฤษฎีกล่าวถึงด้านต้นเหตุของความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการความสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีของแมคเคลล์แลนด์ เป็นทฤษฎีแสดงถึงความต้องการในระดับสูง ซึ่งได้แก่ ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ และความต้องการด้านอำนาจ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ในระยะแรกและปัจจุบัน จะอยู่บนพื้นฐานของหลักการของความพอใจนิยม หลักความพอใจนี้คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะประพฤติในลักษณะการแสวงหาความพอใจและลดความไม่พอใจให้น้อยลง ซึ่งทฤษฎีของแรงจูงใจได้เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดทางปรัชญามาเป็นแนวทางด้านจิตวิทยา และแนวทางด้านบริหารมากขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกิดมาพยายามจะอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยการวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งจะรวมจุดสนใจอยู่ที่ตัวบุคคลและสถานการณ์และเมื่อได้ทำการศึกษาแล้วสามารถแบ่งแนวคิดออกเป็น 2 แนวคิดหลัก ๆ กล่าวคือ ในแนวคิดแรก กล่าวถึงความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านต้นเหตุของความไม่พอใจ หรือการหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส และในแนวคิดที่สอง กล่าวถึง ความต้องการในระดับสูง ซึ่งได้แก่ ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ความต้องการด้านอำนาจ ด้านต้นเหตุของความพอใจในการปฏิบัติ ความต้องการความสมหวังในชีวิต สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักทฤษฎีของ แมคเคลล์แลนด์ มาเป็นกรอบในการศึกษา

ส่วนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรี

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติจากการเรียกร้องขององค์กรสตรีทั่วโลก โดยมีกองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Fund for Women-UNIFEM) ซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2519 ทำหน้าที่เป็นตัวแทนองค์กรสตรีนานาชาติในการผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อให้สตรีมีพื้นที่ของตนเองในกลไกของสหประชาชาติ

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติสมัยที่ 34 ในปี พ.ศ. 2522 ประเทศที่เข้าร่วมเป็นภาคีทั้งหมดในปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) มี 185 ประเทศอนุสัญญานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐภาคีใช้เป็นแนวทางและกรอบในการพัฒนาสิทธิสตรีในประเทศของตน สาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบซึ่งมีทั้งสิ้น 30 มาตราเป็นเรื่องการประกันสิทธิความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรส สิทธิการทำงานและสิทธิทางการเมือง เป็นต้น

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาดังกล่าวในปี พ.ศ. 2528 และได้ทำการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบของรัฐตลอดมาหลังจากได้ลงนามเป็นภาคีจนกระทั่งสามารถยกเลิกข้อสงวนได้เกือบหมดสิ้นจากจำนวน 7 ข้อ โดยข้อสงวนที่ประเทศไทยได้ตั้งไว้ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 7 เรื่อง ความเสมอภาคทางการเมืองและการรับตำแหน่งทางราชการ
- อนุสัญญาข้อ 9 วรรค 2 เรื่อง การถือสัญชาติของบุตรที่เกิดกับหญิงไทย
- อนุสัญญาข้อ 10 เรื่อง ความเสมอภาคทางการศึกษา
- อนุสัญญาข้อ 11 วรรค (ข) เรื่อง สิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน
- อนุสัญญาข้อ 15 วรรค 3 เรื่อง การทำสัญญา
- อนุสัญญาข้อ 16 เรื่อง ความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรส

อนุสัญญาข้อ 29 เรื่อง การให้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

ต่อมาประเทศไทยได้ยกเลิกข้อสงวนเพิ่ม 5 ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 11 และข้อ 15 โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2533
- อนุสัญญาข้อ 9 โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2535
- อนุสัญญาข้อ 7 และข้อ 10 โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2538

คงเหลืออนุสัญญาที่ประเทศไทยตั้งข้อสงวนไว้อีก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16 (ความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรส) และข้อ 29 (เรื่องการใช้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท และคาดว่าจะสามารถยกเลิกข้อสงวนข้อสุดท้ายเรื่องความเสมอภาคในครอบครัวและการสมรสในการเสนอรายงานเพื่ออนุมัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบฉบับที่ 6-7 ในปี พ.ศ. 2553

กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

สิทธิอันเท่าเทียมระหว่างหญิงชายได้รับการบัญญัติขึ้นครั้งแรก ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517 มาตรา 28 ซึ่งบัญญัติว่าชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การจำกัดสิทธิและเสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืนเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ รัฐธรรมนูญฉบับนี้ถูกยกเลิกไปเมื่อ พ.ศ. 2519 เมื่อมีการปฏิวัติรัฐประหาร ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการแก้ไข

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 มาตรา 24 บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน อีกครั้งในปี พ.ศ. 2540 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่รับรองหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมเสมอภาคที่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐธรรมนูญอย่างเสมอกัน โดยไม่ถูกกีดกันเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุทางเพศ รัฐธรรมนูญปี 2540 นอกจากจะกล่าวถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแล้ว ยังบัญญัติห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังบัญญัติว่ามาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งรัฐธรรมนูญ ปี 2550 หลักสิทธิอันเท่าเทียมระหว่างหญิงชายยังได้รับการบัญญัติไว้เหมือนเดิม

อันที่จริงแล้วสิทธิอันเท่าเทียมที่ได้ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ฉบับปี พ.ศ. 2517 ฉบับ พ.ศ. 2534 (แก้ไข พ.ศ. 2538) ฉบับ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 นั้น ในทางปฏิบัติได้มีการแก้ไขและบัญญัติกฎหมายใหม่เพื่อประกันสิทธิอันเท่าเทียมของสตรีมาเป็นลำดับ และอาจกล่าวได้ว่าสตรีไทยได้รับสิทธิทางกฎหมายที่เท่าเทียมกับชายเกือบหมดแล้ว โดยเฉพาะกฎหมาย 7 ฉบับ ประกอบด้วย

1. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สาระสำคัญเป็นเรื่องการขังหรือจำคุก และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่เป็นหญิงมีครรภ์ โดยให้ผ่อนผันการลงโทษหญิงตั้งครรภ์ไม่ให้ถูกกักขัง จำคุก หรือประหารชีวิตในขณะที่ตั้งครรภ์ จนกว่าจะคลอดและดูแลบุตรให้พ้นวัยทารก
2. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา สาระสำคัญ แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมว่าผู้ใดกระทำความผิดทำร้ายผู้อื่น มีความผิด
3. พระราชบัญญัติค่าน้ำนมหญิง สาระสำคัญให้ผู้หญิงที่สมรสแล้ว หญิงหม้ายที่สามถึงแก่กรรม และหรือหย่า มีสิทธิเลือกใช้น้ำนมว่า นางสาว ได้
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว
5. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สาระสำคัญ คู่หมั้นทั้งหญิงและชายมีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนจากผู้อื่น ซึ่งได้ร่วมประเวณี ข่มขืนกระทำชำเรา หรือพยายามข่มขืนกระทำชำเราคู่หมั้นของตน เหตุต้องฟ้องหย่าและสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนกรณีการฟ้องหย่าเสมอภาคกันระหว่างหญิงชาย
6. พระราชบัญญัติมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
7. พระราชบัญญัติชื้อบุคคล พ.ศ. 2505 เป็นการแก้ไข ซึ่งกำหนดให้หญิงที่สมรสแล้วต้องใช้นามสกุลของสามี ขัดต่อบทบัญญัติว่าสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และหลังจากที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำวินิจฉัยที่ 21/2546 ว่ากฎหมายฉบับนี้

ขัดกับรัฐธรรมนูญ คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้นำไปสู่การตราพระราชบัญญัติ ชื่อบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548 กำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ว่าคู่สมรสมีสิทธิใช้ชื่อสกุล ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ตกลงกัน หรือต่างฝ่ายต่างมีสิทธิใช้ชื่อสกุลเดิมของตน

ซึ่ง 6 ฉบับได้รับการแก้ไขและบัญญัติใหม่โดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) และอีกหนึ่งฉบับได้รับการแก้ไขไปก่อนหน้านี้ สนช. ได้รับการจัดตั้งขึ้นหลังการรัฐประหาร โดยคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) นำโดยพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน การประกาศใช้กฎหมายใหม่ทั้ง 7 ฉบับส่งผลให้ประเทศไทยสามารถยกเลิกข้อสงวนข้อที่ 16 (มาตรา 16 เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและการสมรส) ของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) ต่อสหประชาชาติได้ ซึ่งคาดว่าประเทศไทยจะดำเนินการขอลอนข้อสงวนดังกล่าวพร้อมกับการส่งรายงานการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ฉบับที่ 6-7 ต่อคณะกรรมการอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบได้ในปี พ.ศ. 2553 (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2553)

ส่วนที่ 3 หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2549

1. ภารกิจ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ปรัชญาการศึกษา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการตำรวจ และการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้ง และมีความรอบรู้ในแขนงวิชาการชั้นอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชีวิต และเอื้อต่อการนำไปประกอบวิชาชีพตำรวจ รวมทั้งการหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะทางกาย และคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์มีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย กล่าวหาญ อดทน เชื้อมั่นในตนเอง มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ยึดถือหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจเป็นแนวทางในการประพฤติตนและปฏิบัติงานสืบทอดแบบธรรมเนียมของตำรวจ ด้วยความสำนึกในเกียรติวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์

สุจริต พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวข้างต้นสำเร็จสมความมุ่งหมายจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ดังต่อไปนี้

3.1 เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านการสืบสวน การสอบสวน และการป้องกันและปราบปราม สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า

3.2 เพื่อหล่อหลอมจิตใจ อุบนิสัย และเสริมสร้างบุคลิกภาพ ตลอดจนพฤติกรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ ความสำนึกในหน้าที่ และการบริการประชาชน เพื่อที่ศรัทธาและความเชื่อถือของประชาชน

3.3 เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความคิด ความประพฤติ และระเบียบวินัยเหมาะสมกับการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรและบัณฑิตจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

3.4 เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ และเป็นผู้นำหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวความคิดในการให้การศึกษาอบรม

เพื่อให้ศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ผลสมความมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดแนวความคิดในการกำหนดหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนี้คือ

4.1 ด้านวิชาการตำรวจ ให้มีความรู้ในหลักการและสามารถปฏิบัติงานในด้านการสืบสวน การสอบสวน และการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในระดับตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่าได้

4.2 ด้านวิชาการบริหารงานตำรวจ ให้มีความรู้ในหลักการ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอำนวยการตำรวจ และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน การสอบสวน และการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในระดับตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่าได้

4.3 ด้านวิชาการกฎหมาย ให้มีความรู้ในหลักการ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน การสอบสวน และการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่าได้

4.4 ด้านวิชาสังคมศาสตร์และทั่วไป ให้มีความรู้ทางหลักการ และสามารถนำไปใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานตำรวจ และมีความรู้ ความคิด ความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นบัณฑิตจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย

4.5 ด้านจริยศึกษา มุ่งหล่อหลอมจิตใจ อุบาสัย และเสริมสร้างบุคลิกภาพ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสม กับการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความสำนึกในหน้าที่ และการบริการประชาชน เป็นที่ศรัทธา และเชื่อถือของประชาชน

4.6 ด้านพลศึกษา ให้มีความรู้และทักษะในด้านสุขภาพพลานามัย การกีฬา ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความแข็งแรง ทรวดอดทน และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น 3 ภาค คือ ภาควิชาการ ภาคการฝึก และภาคกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5.1 ภาควิชาการ แบ่งเป็น ด้านการศึกษาวิชาทั่วไป ด้านการศึกษาวิชาเฉพาะ และวิชาเลือกเสรี รวม 59 วิชา จำนวน 156 หน่วยกิต

5.2 ภาคการฝึก แบ่งเป็นการฝึกตำรวจ 15 วิชา การฝึกพลศึกษา 7 วิชา และการฝึกหลักสูตรพิเศษ 7 หลักสูตร ไม่นับรวมหน่วยกิต

5.3 ภาคกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีทั้งหมด 14 ประเภท ไม่นับรวมหน่วยกิต

6. ระยะเวลาศึกษา

ระยะเวลาศึกษา มีระยะเวลาการศึกษา 4 ปี

7. ภาคการศึกษา

แต่ละปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ

7.1 ภาคการศึกษาที่ 1 เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนสิงหาคม รวมระยะเวลาการศึกษา 16 สัปดาห์

7.2 ภาคการศึกษาที่ 2 เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ของปีถัดไป รวมระยะเวลาการศึกษา 16 สัปดาห์ สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ให้เป็นไปตามเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8. ช่วงเวลาการศึกษา

8.1 ภาควิชาการ

8.1.1 การศึกษารายวิชา ระหว่างเวลา 08.00 น. ถึงเวลา 12.00 น. และระหว่างเวลา 13.00 น. ถึงเวลา 15.00 น. หรือในช่วงเวลาอื่นที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.1.2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระหว่างเวลา 08.00 น. ถึงเวลา 12.00 น. และระหว่างเวลา 13.00 น. ถึงเวลา 15.00 น. รวมแล้วไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา

8.2 ภาคการฝึก

8.2.1 การฝึกสำรวจ ระหว่างเวลา 08.00 น. ถึงเวลา 12.00 น. และระหว่างเวลา 13.00 น. ถึงเวลา 17.30 น.

8.2.2 การฝึกพลศึกษา ระหว่างเวลา 13.00 น. ถึงเวลา 17.30 น.

8.2.3 การฝึกหลักสูตรพิเศษ

8.2.3.1 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 1 ฝึกหัดหลักสูตรการต่อต้านและปราบปรามการก่อความไม่สงบ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน หรือในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.2.3.2 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 2 ฝึกหลักสูตรการฝึกรับใช้ประชาชนในชนบท เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ ในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด และฝึกหลักสูตรการโคจรรม เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน หรือหลักสูตรพิเศษอื่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.2.3.3 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 ฝึกหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน หลังจากศึกษาภาควิชาการภาคการศึกษาแรก เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน หรือในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.2.3.4 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 ฝึกหลักสูตรการฝึกหัดปฏิบัติงานตำรวจ หลังจากศึกษาภาควิชาการภาคการศึกษาสอง เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน หรือในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.2.3.5 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ศึกษาหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ หลังจากศึกษาภาควิชาการภาคการศึกษาแรก เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ หรือในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด

8.2.3.6 นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ฝึกหลักสูตรการฝึกหัดงานสอบสวน หลังจากศึกษาหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ หรือในช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ฝ่ายสรรหาและคัดเลือก, 2554)

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ด้านแรงจูงใจในการเลือกสายการเรียนในโรงเรียนมัธยม มีผู้ศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

สุวิมล คีลัน (2526) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกแผนการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดโรงเรียนรัฐบาลในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาปรากฏว่า ลักษณะของงานเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเลือกแผนการเรียน และนักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความเห็นแตกต่างกันในการเลือกแผนการเรียน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อาชีพ และระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อการเลือกของนักเรียน

ประสงค์ บุญพรพงศ์ (2524) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบในการเลือกแผนการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีความสำคัญต่อการศึกษาการตัดสินใจเลือกแผนการเรียนของนักเรียนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านลักษณะของงานและความก้าวหน้า ด้านความถนัดความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว ด้านความจำเป็น ด้านรายได้ และด้านบุคคล ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และครู มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการตัดสินใจเลือกแผนการเรียนของนักเรียนไม่ต่างกัน การเลือกโปรแกรมการเรียนของนักเรียนด้วย นักเรียนเลือกโปรแกรมการเรียนด้วยตนเองมากที่สุด

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสายการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยม เรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะของงาน และความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความถนัด ความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว และอิทธิพลทางสังคม เศรษฐกิจ ด้านรายได้ ด้านความจำเป็นและด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนตำรวจ มีผู้ศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

รัชพล พิงสุข (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการเข้าศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล ผลปรากฏว่า ด้านเหตุผลส่วนตัวในข้อต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม และด้านสังคมในข้อตำรวจมีระเบียบที่สง่างามอาชีพมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเลือกศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล

ธันวา เพ็งคำ (2536) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนตำรวจภูธร 1 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนพลตำรวจที่ใช้เวลาเตรียมตัวสอบแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และนักเรียนพลตำรวจที่อาชีพบิดา มารดา รายได้ครอบครัว เวลาการเตรียมตัวสอบ และวิธีการเตรียมตัวสอบแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัวแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในด้านลักษณะงานตำรวจมีอิทธิพลต่อการเข้าศึกษาต่อมากที่สุด และแรงจูงใจด้านความมุ่งหมายการศึกษา ผลตอบแทนที่ได้รับ บทบาทโรงเรียน เหตุผลส่วนตัว และอิทธิพลทางสังคม เศรษฐกิจ มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ

ปรุง บุญผดุง (2525) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อย ตำรวจจากนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2533 พบว่า แรงจูงใจในด้านอิทธิพลทางการเงิน และทางผลตอบแทนจากอาชีพตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในด้านความเป็นลักษณะงานตำรวจอยู่ในระดับสูงและพบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีระยะการศึกษาส่วนใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร จะมีความสัมพันธ์ในเชิงนิเสธกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนระดับความเชื่อมั่น .05 และนักเรียนนายร้อยตำรวจที่เคยเป็นข้าราชการตำรวจมาก่อน จะมีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานกับแรงจูงใจในการเลือกเรียนระดับความเชื่อมั่น .05

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเข้าศึกษาในโรงเรียน ตำรวจเรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะงานตำรวจ ด้านความมุ่งหมายทางการศึกษา ผลตอบแทนที่ได้รับ บทบาทของโรงเรียน เหตุผลส่วนตัว และอิทธิพลทางสังคม เศรษฐกิจ

3. ด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาหรือทำงานในหน่วยราชการอื่น มีผู้ศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ศิริพร แซ่โล้ว (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้ามาศึกษาในสถาบัน การบินพลเรือน ผลปรากฏว่าระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันการบิน พลเรือน ที่มีค่ามากที่สุดคือด้านประกอบอาชีพ และมีค่าน้อยที่สุดคือด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

อารีย์กุล รื่นเริง (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ของงาน ลักษณะของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูง 6 ด้าน เรียงจากลำดับมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ และนโยบาย การบริหารงาน

มนัสวีร์ บุญเปี่ยม (2523) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าโรงเรียน พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าโรงเรียนพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ บทบาทของบิดา มารดาหรือญาติที่เป็นทหาร การสนับสนุนของครอบครัว ความชอบการปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาล การชักชวนของเพื่อน และความต้องการยศว่าที่ร้อยตรีหญิง

จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเข้าศึกษาในสถาบันของราชการ อื่น ได้แก่ ด้านประกอบอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความ มั่นคงในงาน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบว่าแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน วิทยาลัยนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านลักษณะ

งาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเหตุผลส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่เข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 จำนวน 138 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความต่าง ๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัยและเสนอหัวข้องานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเครื่องมือที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ และนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเขียนเป็นรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมงานวิจัยให้ข้อเสนอแนะ แล้วจึงจัดทำงานการรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2554 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวนทั้งสิ้น 210 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2554 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

ขั้นที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1973: 725, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2550 : 4) ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง
เรียงตามชั้นปี ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3

ชั้นปีที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	70	46
2	70	46
3	70	46
รวม	210	138

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย
ชั้นปีที่กำลังศึกษา พื้นฐานการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษา ก่อนเข้า
ศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิม ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รายได้ประจำ
ของครอบครัว โดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมี
ลักษณะเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ ชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบ
ประเมินระดับความคิดเห็น จำนวน 32 ข้อคำถาม โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนมีความหมายดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน |

ส่วนที่ 3 ปัญหาข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพื่อใช้ในการเป็นแนวทางปรับปรุง

3.1 ขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1
ฉบับ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจรวมถึงศึกษาหลักสูตรของนักเรียนนายร้อยตำรวจ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรี เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและขอคำแนะนำเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนและถูกต้องก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 210 คน

3.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม Rating Scale 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

คะแนน		ระดับคะแนน
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้สูตรภาคพื้นเกณฑ์ (แวนทิพย์ หนูทอง, 2553: 78-79) ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย และการใช้เครื่องมือวิจัยสามารถวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำนิยามศัพท์ ความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

$$\text{IOC} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยที่ผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับคือ

1 = สอดคล้อง

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงเครื่องมือใหม่ จากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป

3.3.2 คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

โดยใช้การทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเพื่อทดสอบความสอดคล้องโครงสร้างหรือคุณลักษณะตามทฤษฎีขององค์ประกอบนั้น ๆ นั่นคือ ต้องสร้างข้อคำถามให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตรงตามพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายขององค์ประกอบที่ต้องการจะวัด โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ Factor Loading อยู่ระหว่าง .556 - .860 ตามกฎแห่งความชัดเจนของแฮร์ (Hair and others, 1998,

อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จะยอมรับข้อคำถามนั้นเมื่อค่า CFA สูงกว่า .30 เป็นการแสดงว่าข้อคำถามนั้น มีนัยสำคัญ (rule of thumb)

3.3.3 คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ชั้นปีละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน จากนั้นทำการหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีวัดความคงที่ภายใน (The Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	Factor Loading	Cronbach's Alpha
ด้านลักษณะงาน	.704 - .767	.760
ด้านสังคม	.794 - .860	.843
ด้านเศรษฐกิจ	.556 - .745	.680
ด้านเหตุผลส่วนตัว	.607 - .754	.680

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง .680 - .843

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปลงรหัสข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (percentage) และแจกแจงความถี่ (frequency)

4.2 วิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นตามประเด็นการประเมินของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย

ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ ในการกำหนดมาตราส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทราบระดับความคิดของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงนั้น ผู้วิจัยได้ใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามแนวความคิดเบสท์ (Best, 1981, อ้างถึงใน แวททิพย์ หนูทอง, 2553: 78-79)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-Test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงจำแนกตามพื้นฐานการศึกษา ผลการศึกษา จำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงตามชั้นปี ภูมิลาเนาเดิม รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนและหากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความแตกต่างระหว่างคู่ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ (Scheffe's Least-Significant Difference : LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า $p < .05$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน มานำเสนอโดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับวัตถุประสงค์มี ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีลักษณะส่วนบุคคลโดยจำแนกตามชั้นปี พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิภาคเนาเดิม รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่สมัครสอบเข้าในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 ฉบับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2554 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งสิ้น โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)

MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 คน จำแนกตาม ชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่เคยสมัครเข้าสอบ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 138)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นปีที่ศึกษา		
1. ชั้นปีที่ 1	46	33.33
2. ชั้นปีที่ 2	46	33.33
3. ชั้นปีที่ 3	46	33.33
รวม	138	100
พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ		
1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	127	92.0
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	11	8.0
รวม	138	100
ผลการการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ		
1. 2.00 - 2.50	4	2.9
2. สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	134	97.1
รวม	138	100

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 138) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิม		
1. ภาคเหนือ	27	19.5
2. ภาคกลาง	47	34.1
3. ภาคใต้	19	13.8
4. ภาคตะวันออก	9	6.5
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	24	17.4
6. กรุงเทพมหานคร	12	8.7
รวม	138	100
รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	35	25.3
2. 20001 - 35,000 บาท	39	28.3
3. สูงกว่า 35,000 บาท	64	46.4
รวม	138	100
เคยสมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมาแล้วกี่ครั้ง		
1. เป็นครั้งแรก	85	61.6
2. ครั้งที่ 2	53	38.4
รวม	138	100

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 คน เป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ชั้นปีที่ 1, ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 จำนวนชั้นปีละ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็น ร้อยละ 92.0 รองลงมาจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.0 มีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1 ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคเหนือ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 น้อยที่สุด ภาคตะวันออก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมามีรายได้ประจำของครอบครัวระหว่าง 20,0001 - 35,000 บาท

จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 น้อยที่สุด มีรายได้ประจำต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 สมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นครั้งแรก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเหตุผลส่วนตัวดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมของแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง (n = 138)

แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	(\bar{X})	(S.D.)	แรงจูงใจ	ลำดับ
ด้านลักษณะงาน	4.14	.44	มาก	1
ด้านสังคม	3.80	.64	มาก	2
ด้านเศรษฐกิจ	3.48	.60	มาก	3
ด้านเหตุผลส่วนตัว	3.08	.60	มาก	4
รวม	3.62	.57	มาก	

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่แรงจูงใจสำคัญคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านเหตุผลส่วนตัว ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านลักษณะงาน (n = 138)

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละต่อสังคม	4.32	0.73	มาก	4
2. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิต	4.38	0.70	มาก	2
3. ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการ	4.56	0.59	มากที่สุด	1
4. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีชื่อเสียงด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์	3.59	0.95	มาก	8
5. สามารถประกอบอาชีพอื่นได้อีกนอกเหนือจากอาชีพตำรวจ	3.65	0.98	มาก	7
6. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ทำด้วยความสามารถ	4.11	0.67	มาก	5
7. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.56	0.57	มากที่สุด	1
8. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย	4.33	0.69	มาก	3
9. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเป็นกลางทางการเมือง	3.76	1.02	มาก	6
รวม	4.14	0.44	มาก	

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ภาพรวมพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจ ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการ และตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านสังคม (n = 138)

ด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	แรงงใจ	ลำดับ
1. การได้เป็นตำรวจสร้างชื่อเสียงให้แก่ ตนเองและวงศ์ตระกูล	3.37	0.96	ปานกลาง	5
2. อาชีพตำรวจสร้างความก้าวหน้าให้แก่ ตนเอง	3.30	1.13	ปานกลาง	6
3. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและน่าเกรง ขามในความรู้สึกของบุคคลทั่วไป	4.32	0.71	มาก	1
4. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีโอกาสรับใช้ ประเทศชาติ	3.60	0.92	มาก	4
5. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับ การยอมรับจากบุคคลอื่น	3.99	0.79	มาก	3
6. อาชีพตำรวจสามารถยกระดับฐานะ ทางสังคมของตนให้สูงขึ้น	4.19	0.76	มาก	2
รวม	3.80	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 แรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียน
นายร้อยตำรวจหญิง ด้านสังคม ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

แรงงใจด้านสังคม ภาพรวมพบว่าแรงงใจด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจ ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและ น่าเกรงขาม
ในความรู้สึกของบุคคลทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านเศรษฐกิจ (n = 138)

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	แรงงใจ	ลำดับ
1. ใช้ทุนในการเรียนน้อย	4.23	0.79	มาก	2
2. ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียน	3.92	0.77	มาก	5
3. เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วประกอบอาชีพ ตำรวจได้ทันที	4.09	2.59	มาก	3
4. อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้าน เศรษฐกิจ	4.27	0.74	มาก	1
5. หลังเกษียณอายุราชการแล้วมีเงินช่วยเหลือ ในรูปของเงินบำเหน็จบำนาญ	3.99	0.77	มาก	4
6. เป็นตำรวจแล้วสามารถเบิกเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เบิกค่ารักษา พยาบาลของตนเองและครอบครัวได้	3.86	0.80	มาก	6
7. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนสูง	3.48	0.60	มาก	7
รวม	3.97	1.00	มาก	

จากตารางที่ 10 แรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียน
นายร้อยตำรวจหญิง ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

แรงงใจด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมพบว่าแรงงใจด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$,
S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจ อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านเหตุผลส่วนตัว (n = 138)

ด้านเหตุผลส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แรงงใจ	ลำดับ
1. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวมีอคติในอาชีพตำรวจ	2.83	1.13	ปานกลาง	9
2. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวเคยถูกผู้มีอิทธิพลรังแก	2.36	1.24	ปานกลาง	10
3. ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม	3.87	0.78	มาก	1
4. คิดว่าเป็นตำรวจแล้วไม่ถูกข่มเหง	3.19	0.89	ปานกลาง	3
5. เป็นตำรวจแล้วมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่น	2.84	0.91	ปานกลาง	8
6. อาชีพตำรวจเหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด	3.01	1.03	ปานกลาง	6
7. มีความใฝ่ฝันและชอบในอาชีพตำรวจ	3.02	1.14	ปานกลาง	5
8. บิดามารดาหรือญาติบังคับให้เป็นตำรวจ	2.91	1.34	ปานกลาง	7
9. ชอบเครื่องแบบตำรวจ	3.14	1.06	ปานกลาง	4
10. อาชีพตำรวจมีชั้นยศ ไม่เหมือนกับพลเรือนทั่วไป	3.65	1.02	มาก	2
รวม	3.08	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 แรงงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านเหตุผลส่วนตัว ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

แรงงใจด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมพบว่าแรงงใจด้านเหตุผลส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงงใจ ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษา ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อย รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ ผลการทดสอบสมมติฐาน อธิบายได้ดังตารางที่ 12 – 17

สมมติฐานข้อที่ 1 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.146	2	.073	.361
	ภายในกลุ่ม	27.296	135	.202	
	รวม	27.442	137		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.975	2	.988	2.759
	ภายในกลุ่ม	48.323	135	.358	
	รวม	50.299	137		
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.921	2	.961	2.370
	ภายในกลุ่ม	54.737	135	.405	
	รวม	56.659	137		
ด้านเหตุผลส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.230	2	.115	.314
	ภายในกลุ่ม	49.447	135	.366	
	รวม	49.677	137		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.465	2	.223	1.318
	ภายในกลุ่ม	23.823	135	.176	
	รวม	24.288	137		

จากตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษาพบว่า ในภาพรวมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test ผลปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจ	พื้นฐานการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t
ด้านลักษณะงาน	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	4.17	.44	2.485*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	3.83	.43	
ด้านสังคม	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.52	.62	.009*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	3.83	.43	
ด้านเศรษฐกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.84	.63	.003*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	3.25	.55	
ด้านเหตุผลส่วนตัว	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.09	.61	.583*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2.99	.54	
รวม	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.65	.41	2.98*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2.99	.54	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ในภาพรวมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและ

สำเร็จมาจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

ด้านลักษณะงาน นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่าที่สำเร็จจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ด้านสังคม นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียน นายร้อยตำรวจ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จจาก ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่าที่สำเร็จจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ด้านเศรษฐกิจ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียน นายร้อยตำรวจ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จจาก มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่าที่สำเร็จจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ด้านเหตุผลส่วนตัว นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จ จากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่าที่สำเร็จจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

สมมติฐานข้อที่ 3 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียน นายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการเลือกเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test ผลปรากฏดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน
นายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษา
ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจ	ผลการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t
ด้านลักษณะงาน	2.00 – 2.50	4.52	.36	1.753
	สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	4.13	.44	
ด้านสังคม	2.00 – 2.50	3.64	.47	.533
	สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	3.47	.61	
ด้านเศรษฐกิจ	2.00 – 2.50	4.62	.21	2.658*
	สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	3.77	.63	
ด้านเหตุผลส่วนตัว	2.00 – 2.50	4.20	.66	3.946*
	สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	3.05	.57	
รวม	2.00 – 2.50	4.24	.25	3.08*
	สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป	3.61	.41	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า ในภาพรวม นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา 2.00-2.50 และผลการศึกษาสูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

ด้านลักษณะงาน นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา 2.00 – 2.50 และ สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่มีผลการศึกษาสูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่า 2.00 – 2.50

ด้านสังคม นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา 2.00 – 2.50 และ สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่มีผลการศึกษาสูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่า 2.00 – 2.50

ด้านเศรษฐกิจ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา 2.00 – 2.50 และ สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่มีผลการศึกษา 2.00 – 2.50 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่า 2.50 ขึ้นไป

ด้านเหตุผลส่วนตัว นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษา 2.00 – 2.50 และ สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่มีผลการศึกษามากกว่า 2.50 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่า 2.00 – 2.50

สมมติฐานข้อที่ 4 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) ผลปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.322	5	.064	.313
	ภายในกลุ่ม	27.120	132	.205	
	รวม	27.442	137		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.400	5	.480	1.323
	ภายในกลุ่ม	47.899	132	.363	
	รวม	50.299	137		
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.010	5	.402	.971
	ภายในกลุ่ม	54.694	132	.414	
	รวม	56.659	137		
ด้านเหตุผลส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.243	5	.249	.678
	ภายในกลุ่ม	48.433	132	.367	
	รวม	49.677	137		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.363	5	.073	.400
	ภายในกลุ่ม	23.925	132	.181	
	รวม	24.288	137		

จากตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ในภาพรวมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 5 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ครอบครัวมีรายได้ประจำโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) ผลปรากฏดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามรายได้ประจำของครอบครัว โดยเฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.088
	ภายในกลุ่ม	27.406	135	.203	
	รวม	27.442	137		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.298	5	.149	.402
	ภายในกลุ่ม	50.001	135	.370	
	รวม	50.299	137		
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.705	5	.352	.850
	ภายในกลุ่ม	55.954	135	.414	
	รวม	56.659	137		
ด้านเหตุผลส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.394	5	.197	.540
	ภายในกลุ่ม	49.282	135	.365	
	รวม	49.677	137		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.144	5	.072	.403
	ภายในกลุ่ม	24.144	135	.179	
	รวม	24.288	137		

จากตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามรายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าในภาพรวมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 6 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่เคยสมัครเข้าสอบจำนวนครั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test ผลปรากฏดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ

แรงจูงใจ	จำนวนครั้งที่สอบ	\bar{X}	S.D.	t
ด้านลักษณะงาน	เป็นครั้งแรก	4.14	.46	.119
	ครั้งที่ 2	4.13	.42	
ด้านสังคม	เป็นครั้งแรก	3.60	.64	2.986*
	ครั้งที่ 2	3.29	.49	
ด้านเศรษฐกิจ	เป็นครั้งแรก	3.84	.64	1.072
	ครั้งที่ 2	3.72	.63	
ด้านเหตุผลส่วนตัว	เป็นครั้งแรก	3.10	.57	.524
	ครั้งที่ 2	3.05	.64	
รวม	เป็นครั้งแรก	3.67	.416	1.68
	ครั้งที่ 2	3.55	.420	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ พบว่าในภาพรวมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรกและครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านปรากฏดังนี้

ด้านลักษณะงาน นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรกและครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่า ครั้งที่ 2

ด้านสังคม นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรกและครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยแรงงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยแรงงใจสูงกว่า ครั้งที่ 2

ด้านเศรษฐกิจ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรกและครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยแรงงใจที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยแรงงใจสูงกว่า ครั้งที่ 2

ด้านเหตุผลส่วนตัว นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรกและครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยแรงงใจที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ที่สมัครเข้าสอบเป็นครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยแรงงใจสูงกว่า ครั้งที่ 2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างจากนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1, ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2554 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ตามแนวความคิดของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland) และส่วนที่ 3 ปัญหาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภูมิลำเนาเดิมก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงชั้นปีที่ 1, ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 210 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตร ยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้ขนาดตัวอย่าง 138 คน การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ด้านลักษณะงาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเหตุผลส่วนตัว โดยผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้แบบสอบถามกับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่ t-Test (One-Way ANOVA) และวิธีการ Scheffe's เปรียบเทียบรายคู่กรณีผลการสอบ F-Test มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัยนำเสนอโดยใช้ค่า t-Test และ F-Test (One-Way ANOVA)

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง สามารถสรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน และข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำนวน 138 คน พบว่าพื้นฐานการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามัธยมตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1 ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ประจำสูงกว่า 35,000 บาท จำนวน

64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 เคยสมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่เป็นครั้งแรก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6

1.2 แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากการศึกษาพบว่า

ในภาพรวมแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเหตุผลส่วนตัว เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อในแต่ละด้านผลปรากฏดังนี้

ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการและตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง รองลงมา ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิต ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ตำรวจเป็นอาชีพที่มีชื่อเสียงด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์

ด้านสังคม ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและน่าเกรงขามในความรู้สึกของบุคคลทั่วไป รองลงมาอาชีพตำรวจสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ อาชีพตำรวจสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

ด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ รองลงมาใช้ทุนในการเรียนน้อย ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนสูง

ด้านเหตุผลส่วนตัว ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม รองลงมาอาชีพตำรวจมีชั้นยศไม่เหมือนกับพลเรือนทั่วไป ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจเห็นน้อยที่สุดคือ ญาติหรือบุคคลในครอบครัวเคยถูกผู้มีอิทธิพลรังแก

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าชั้นปีที่ศึกษาของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีพื้นฐานการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน นายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 3 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านลักษณะงานและด้านสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านเศรษฐกิจและด้านเหตุผล ส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 4 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีแรง จูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภูมิลำเนาเดิมของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 5 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ครอบครัวมีรายได้ประจำโดยเฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 6 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่เคยสมัครเข้าสอบจำนวนครั้ง แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมี แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านลักษณะงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้าน เหตุผลส่วนตัว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จำนวนครั้งที่สมัครเข้าสอบ โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ต่อแรงจูงใจ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
1. ชั้นปีที่ศึกษา	แตกต่างกัน	✓	-
2. พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แตกต่างกัน	✓	-
3. ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาใน โรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แตกต่างกัน	✓	-
4. ภูมิลำเนาเดิม	แตกต่างกัน	✓	-
5. รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ย ต่อเดือน	แตกต่างกัน	✓	-
6. จำนวนครั้งที่เคยสมัครเข้าสอบ	แตกต่างกัน	✓	-

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากกว่าสำเร็จการศึกษาจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จะต้องทำการสอบรอบแรกก่อน และการสอบรอบแรกเป็นการสอบข้อเขียน วิชาที่สอบ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้ที่สอบผ่านข้อเขียนส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสูงกว่า 2.50 ขึ้นไป ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่อยู่ภาคกลาง รองลงมาอยู่ภาคเหนือ รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่สูงกว่า 35,000 บาท การสมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่พบว่าเป็นครั้งแรก สาเหตุอาจเป็นเพราะโรงเรียนนายร้อยตำรวจเปิดรับข้าราชการตำรวจหญิงและบุคคลภายนอกหญิงเข้าเป็น

นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงในปี พ.ศ. 2551 เป็นปีแรก จึงเป็นแรงจูงใจอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงที่มีความต้องการเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

2.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ จะพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจระดับมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการ ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิต ตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล พิงสุข (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่านักเรียนพลตำรวจต้องการประกอบอาชีพที่เป็นงานราชการและมั่นคงถึงแม้ว่าการรับราชการตำรวจจะเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรง บุญผดุง (2525) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2533 พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ในข้อที่ตำรวจเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง และตำรวจเป็นอาชีพที่มีระเบียบวินัย อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละต่อสังคม และอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ทำหายความสามารถ

แรงจูงใจด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจระดับมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและน่าเกรงขามในความรู้สึกของบุคคลทั่วไป อาชีพตำรวจสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น และตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตำรวจเป็นอาชีพที่มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติ การได้เป็นตำรวจสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล และ อาชีพตำรวจสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล พิงสุข (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า อาชีพตำรวจมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเลือกศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล

แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในระดับมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ใช้ทุนในการเรียนน้อย เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วประกอบอาชีพตำรวจได้ทันที หลักเกียติยศอายุราชการแล้วมีเงินช่วยเหลือในรูปของเงินบำเหน็จบำนาญ ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียน เป็นตำรวจแล้วสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรง บุญผดุง (2525) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2533 พบว่า แรงจูงใจในด้านอิทธิพลทางการเงิน และทางผลตอบแทนจากอาชีพตำรวจซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ต้องการเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพราะเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพรับราชการได้ทันที

แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในระดับมากตามลำดับ ได้แก่ ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม อาชีพตำรวจมีชั้นยศไม่เหมือนกับพลเรือนทั่วไป คิดว่าเป็นตำรวจแล้วไม่ถูกข่มเหง ชอบระเบียบแบบ ตำรวจ มีความใฝ่ฝันและชอบในอาชีพตำรวจ อาชีพตำรวจเหมาะสมกับความสามารถและความถนัด ของตนเองมากที่สุด บิดามารดาหรือญาติบังคับให้เป็นตำรวจ เป็นตำรวจแล้วไม่ถูกข่มเหง และญาติ หรือบุคคลในครอบครัวมีอคติในอาชีพตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล พึ่งสุข (2546) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการเข้าศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่าต้องการ เป็นตำรวจเพราะมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม ชอบระเบียบแบบตำรวจ มีความ ใฝ่ฝันต้องการเป็นตำรวจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์วีร์ บุญเปี่ยม (2523) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันการบิณฑพลเรือน พบว่า แรงจูงใจของนักศึกษา ส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้รับการประดับเครื่องหมายยศเป็นร้อยตรีหญิง ซึ่งมีชั้นยศไม่ เหมือนกับพลเรือนทั่วไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อย ตำรวจหญิง และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง อันจะส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียน นายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าในมุมมองของบุคคลทั่วไปแม้ว่าอาชีพ ตำรวจจะมีความเสี่ยงต่อชีวิต เสี่ยงต่อสังคม และมีความรับผิดชอบสูง ก็ยังเป็นอาชีพที่บุคคลทั่วไป ต้องการเลือกที่จะเป็นข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเน้นด้านลักษณะงาน โดย ปลุกฝังจิตวิญญาณในอาชีพตำรวจ

3.1.2 จากผลการวิจัยด้านสังคมพบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และผลจาก การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจจำแนกตามพื้นฐานการศึกษาพบว่า ผู้ที่สำเร็จประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่สำเร็จจากมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อาจเนื่องมาจากผู้ ที่สำเร็จจากมัธยมศึกษาตอนปลายจะเน้นด้านวิชาการมากกว่าด้านทักษะ แต่สำหรับผู้สำเร็จ

ประกาศนียบัตร (ปวช.) จะเน้นด้านทักษะมากกว่าด้านวิชาการ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเสริมด้านวิชาการและด้านทักษะเพื่อให้เหมาะสมและสมดุลกัน

3.1.3 จากผลการวิจัยในด้านเศรษฐกิจ พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนสูง แสดงว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนไม่สูงถ้าเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปได้ไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมถือหลักผลงานพิจารณาความชอบ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและเป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจอีกวิธีหนึ่งด้วย

3.1.4 จากผลการวิจัยในด้านเหตุผลส่วนตัว พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการตำรวจทั้งด้านวิชาการและด้านทักษะเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงและอันตราย ทั้งนี้โดยมีเป้าประสงค์เพื่อความสงบสุขและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

3.1.5 จากผลการวิจัยในด้านอื่น ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหลากหลายประการ เช่น การจะเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และมีความต้องการที่จะเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงจริง ๆ เพราะการเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจไปแล้วจะต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชน และจะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนและอดกลั้นเป็นอย่างมาก ดังนั้น การเปิดรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่สนใจที่จะสอบเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงเข้าใจถึงหลักสูตรของนักเรียนนายร้อยตำรวจอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้เตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากการเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความแตกต่างจากการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป หากตัดสินใจเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้วจะได้ไม่คิดว่าตนเองได้ตัดสินใจผิดพลาด

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

3.2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงไม่ได้ ทำการศึกษานักเรียนนายร้อยตำรวจชาย ดังนั้น จึงควรศึกษาแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจชาย เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจและควรเพิ่มตัวแปรด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษา ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อจะได้ นำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สอบเข้าได้เป็นอันดับที่หนึ่ง เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดของโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับการรับสมัครข้าราชการตำรวจหญิงและบุคคลภายนอกหญิงเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อจะได้ ข้อมูลครบถ้วนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์นการพิมพ์.
- จุมพล พนิมพานิช. (2529). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2554). **จิตวิทยาแรงจูงใจ**. เอกสารประกอบการสอบรายวิชา 459424 จิตวิทยาแรงจูงใจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิล เกื้อถาวรศักดิ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัยและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2544). **องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจการเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพล พึ่งสุข. (2546). “แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการศึกษาในโรงเรียนตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธันวา เฟื่องคำ. (2536). “แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการศึกษาต่อในโรงเรียนตำรวจภูธร 1.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2550). **การเขียนรายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการการวิจัย สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประทุม แป้นสุวรรณ. (2523). **จิตวิทยาแนะแนวศึกษา**. กรุงเทพฯ: พีรพัฒนา.
- ประสงค์ บุญพรวงค์. (2524). “การศึกษาองค์ประกอบในการเลือกแผนการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปรุ่ง บุญผดุง. (2538). “แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2547). **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2542). **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์.

- มนัสวีร์ บุญเปี่ยม. (2523). “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ และอนามัย กองทัพบก.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มูลนิธิเพื่อนหญิง. ศูนย์ข้อมูลและวิชาการ. (2554). สถิติข้อมูลทางเพศ. เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2554. เข้าถึงได้จาก <http://www.violence.in.th/publicweb/NewsDetail.aspx?id=34&ctype=5>
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. กองบังคับการบริการทางการศึกษา. (2554). หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2549 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ.2551). ม.ป.ท.: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ฝ่ายสรรหาและคัดเลือก. (2554). รายงานผลการรับสมัครบุคคลภายนอกหญิงและข้าราชการตำรวจหญิงเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง. ม.ป.ท.: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- _____. (2554). โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ร่มพระบารมี. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร แซ่โสภา. (2551). “แรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันการbinพลเรือน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2532). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิกาน. (2545). กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมรรถชัย ฌ พัทลุง. (2549). “แรงจูงใจของทหารกองประจำการในสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ในการรับราชการทหาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเทคโนโลยีการเกษตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีแม่โจ้.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2553). มาตรฐานตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคมประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุชา จันทน์เอม. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยพานิช.
- สุวิมล คีลัน. (2549). “การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกแผนการเรียนของมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดโรงเรียนรัฐบาล ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). หลักการบริหารการวางแผน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อบรม ลินภิบาล. (2527). คู่มือการสอนวิชาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อารี เพชรผด. (2541). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพล
ทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาษาต่างประเทศ

- Alderfer, Clayton P. (1998). **Existence Relatedness and Growth**. New York: Free Press.
- Best, John W. (1987). **Research in Education**. London: Prentice-Hall India.
- Cronbach, Lee Joseph. (1980). **Essentials of Psychological Testing**. 3 rd ed. New York:
Harper and Row.
- Herzberg, F., Mausnerm B., and Snyderman B. B. (1995). **The motivation to work**. New York:
John Willey and Son.
- Hilgard, E. R. (1982). **Introduction to psychology**. 3 rd ed. New York: Harcourt, Brach &
World.
- Maslow, A. H. (1980). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- McClelland, David C. (1962). **Business David and Nation Achievement**. New York: D.Van
Nostrand.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: Mcgraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1995). **Work and motivation**. Harmondsworth England: Penguin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

คำอธิบาย แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

การวิจัยครั้งนี้จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด หากได้รับความร่วมมือจากท่าน จึงขอความกรุณาขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดครบถ้วนทั้ง 3 ส่วน คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อกระเทือนกับสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจโทหญิง สุพรรณ อรุณส่องแสงดี
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ของคำตอบตามความเป็นจริง (เพียงคำตอบเดียว)

1. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ชั้นใด

- ชั้นปีที่ 1
- ชั้นปีที่ 2
- ชั้นปีที่ 3

2. พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3. ผลการการศึกษาก่อนเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

- ต่ำกว่า 2.00
- 2.00 - 2.50
- สูงกว่า 2.50 ขึ้นไป

4. ภูมิลำเนาเดิมของท่านอยู่ภาคใด

- ภาคเหนือ
- ภาคกลาง
- ภาคใต้
- ภาคตะวันออก
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- กรุงเทพมหานคร

6. รายได้ประจำของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 200001 - 35,000 บาท
- สูงกว่า 35,000 บาท

7. ท่านเคยสมัครเข้าสอบในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมาแล้วกี่ครั้ง

- เป็นครั้งแรก
- มากกว่า 1 ครั้ง โปรดระบุจำนวนครั้ง.....ครั้ง

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำนวน 32 ข้อ**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านลักษณะงาน					
1. ตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละต่อสังคม					
2. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิต					
3. ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการ					
4. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีชื่อเสียงด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์					
5. สามารถประกอบอาชีพอื่นได้อีกนอกเหนือจากอาชีพตำรวจ					
6. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ทำด้วยความสามารถ					
7. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง					
8. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย					
9. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเป็นกลางทางการเมือง					
ด้านสังคม					
10. การได้เป็นตำรวจสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล					

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11. อาชีพตำรวจสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง					
12. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและน่าเกรงขามในความรู้สึกของบุคคลทั่วไป					
13. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติ					
14. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น					
15. อาชีพตำรวจสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น					
ด้านเศรษฐกิจ					
16. ใช้ทุนในการเรียนน้อย					
17. ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียน					
18. เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วประกอบอาชีพตำรวจได้ทันที					
19. อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ					
20. หลังเกษียณอายุราชการแล้วมีเงินช่วยเหลือในรูปแบบของเงินบำเหน็จบำนาญ					
21. เป็นตำรวจแล้วสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวได้					
22. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนสูง					
ด้านเหตุผลส่วนตัว					
23. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวมีอคติในอาชีพตำรวจ					
24. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวเคยถูกผู้มีอิทธิพลรังแก					

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25. ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม					
26. คิดว่าเป็นตำรวจแล้วไม่ถูกข่มเหง					
27. เป็นตำรวจแล้วมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่น					
28. อาชีพตำรวจเหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด					
29. มีความใฝ่ฝันและชอบในอาชีพตำรวจ					
30. บิดามารดาหรือญาติบังคับให้เป็นตำรวจ					
31. ชอบเครื่องแบบตำรวจ					
32. อาชีพตำรวจมีชั้นยศไม่เหมือนกับพลเรือนทั่วไป					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงค่ะ

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วันที่ 3 สิงหาคม 2554
2. พันตำรวจเอก ดร.รัชชัย ปิยะนิละบุตร
รองศาสตราจารย์ (สบ 5) คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
วันที่ 3 สิงหาคม 2554
3. พันตำรวจโท หญิง จิราพร พวงอินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (สบ 3) คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
วันที่ 3 สิงหาคม 2554

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะงาน

เพื่อศึกษาลักษณะงานของอาชีพรับราชการตำรวจ ได้แก่ ลักษณะอาชีพตำรวจที่จะต้องเป็นผู้รักษากฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. ตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละต่อสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ตำรวจเป็นอาชีพที่เป็นงานราชการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีชื่อเสียงด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สามารถประกอบอาชีพอื่นได้อีกนอกเหนือจากอาชีพตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ทำร้ายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเป็นกลางทางการเมือง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะสังคม

ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความมีเกียรติยศศักดิ์ศรีและชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล สร้างความก้าวหน้า มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. การได้เป็นตำรวจสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. อาชีพตำรวจสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีอำนาจและน่าเกรงขามในความรู้สึกของบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. อาชีพตำรวจสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของตนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ใช้ทุนในการเรียนน้อย ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียนเรียนจบแล้วประกอบอาชีพรับราชการตำรวจได้ทันที ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. ใช้ทุนในการเรียนน้อย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ได้รับเงินเดือนในระหว่างเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วประกอบอาชีพตำรวจได้ทันที	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. อาชีพตำรวจสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. หลังเกษียณอายุราชการแล้วมีเงินช่วยเหลือในรูปของเงินบำเหน็จบำนาญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. เป็นตำรวจแล้วสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเงินเดือนสูง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามข้อมูลด้านเหตุผลส่วนตัว

ข้อมูลด้านเหตุผลส่วนตัว ได้แก่ ความสนใจอาชีพตำรวจ มีความใฝ่ฝันที่จะเป็นตำรวจ ชอบเครื่องแบบตำรวจ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3			
1. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวมีอคติในอาชีพตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ญาติหรือบุคคลในครอบครัวเคยถูกผู้มีอิทธิพลรังแก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. คิดว่าเป็นตำรวจแล้วไม่ถูกข่มเหง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. เป็นตำรวจแล้วมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. อาชีพตำรวจเหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเองมากที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. มีความใฝ่ฝันและชอบในอาชีพตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. บิดามารดาหรือญาติบังคับให้เป็นตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ชอบเครื่องแบบตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. อาชีพตำรวจมีชั้นยศ ไม่เหมือนกับพลเรือนทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 19 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ลักษณะงาน1	20.2667	7.168	.465	.733
ลักษณะงาน2	20.3000	7.114	.491	.729
ลักษณะงาน3	20.2333	6.875	.569	.716
ลักษณะงาน4	20.1667	7.385	.286	.767
ลักษณะงาน5	20.3333	6.368	.620	.704
ลักษณะงาน6	20.1667	6.971	.533	.722
ลักษณะงาน7	20.0000	7.862	.317	.754
ลักษณะงาน8	20.0000	7.655	.401	.743
ลักษณะงาน9	20.1333	7.844	.287	.758

ตารางที่ 20 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	9

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลด้านสังคม

ตารางที่ 21 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สังคม1	12.9000	5.955	.381	.860
สังคม2	12.6000	4.938	.677	.807
สังคม3	12.7000	4.907	.736	.794
สังคม4	12.7667	5.220	.680	.807
สังคม5	12.7667	5.151	.711	.801
สังคม6	12.7667	5.289	.566	.829

ตารางที่ 22 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 23 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เศรษฐกิจ1	20.1333	9.085	-.034	.745
เศรษฐกิจ2	20.3667	7.620	.367	.652
เศรษฐกิจ3	19.9667	7.206	.481	.623
เศรษฐกิจ4	18.4333	6.668	.549	.599
เศรษฐกิจ5	18.2000	6.234	.686	.556
เศรษฐกิจ6	18.0000	7.103	.518	.614
เศรษฐกิจ7	19.3000	7.114	.271	.693

ตารางที่ 24 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	7

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลด้านเหตุผลส่วนตัว

ตารางที่ 25 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เหตุผลส่วนตัว1	27.3667	25.275	.432	.640
เหตุผลส่วนตัว2	28.0667	23.720	.607	.607
เหตุผลส่วนตัว3	26.1333	27.499	.247	.672
เหตุผลส่วนตัว4	27.0333	26.999	.344	.657
เหตุผลส่วนตัว5	27.3000	26.424	.429	.645
เหตุผลส่วนตัว6	27.0000	26.414	.302	.663
เหตุผลส่วนตัว7	26.8667	25.637	.305	.664
เหตุผลส่วนตัว8	27.1333	29.016	-.034	.754
เหตุผลส่วนตัว9	26.5667	23.633	.540	.616
เหตุผลส่วนตัว10	26.2333	24.254	.511	.623

ตารางที่ 26 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

ภาคผนวก ง

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 034-218-788
 ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 5130 วันที่ 27 กรกฎาคม 2554
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์

ด้วยร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณพร อรุณส่งแสงดี นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ และนักศึกษาได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
 รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 5131

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ

เรียน พันตำรวจเอก ดร.ธัชชัย ปิตะนีมะบุตร

ด้วยร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณ อรุณสงแสงดี นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ และนักศึกษาได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญพันตำรวจเอก ดร.ธัชชัย ปิตะนีมะบุตร ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพบุทธิธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/5145

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ

เรียน พันตำรวจโทหญิงจิราพร พวงอินทร์

ด้วยร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณ อรุณสงแสงดี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
และนักศึกษาได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญพันตำรวจโทหญิงจิราพร พวงอินทร์
ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 5133

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วยร้อยตำรวจโทหญิงสุพรรณ อรุณส่องแสงดี นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขอข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ชั้นปีที่ 1-3 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้งนี้ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน โปรดอนุญาตให้ข้อมูลตามความประสงค์ของนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไหวทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 034-218-788 , 034-243-435

ภาคผนวก จ
ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สมัย 1 โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร นครราชสีมา (พ.ศ.2444-2447)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จังหวัดนครราชสีมา คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เมื่อปี พ.ศ.2444 (ร.ศ.120) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดตั้งพลตระเวนตรวจตราดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองในส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้น เมื่อ พ.ศ.2440 (ร.ศ.116) กรมตำรวจภูธรได้เริ่มขยายกิจการขึ้นตามลำดับมีการจัดตั้งกองตำรวจภูธรขึ้นหลายแห่ง เมื่อมีการจัดตั้งกองตำรวจภูธรขึ้นหลายแห่ง ความจำเป็นที่จะต้องมียาตำรวจ ก็มีมากขึ้นตามลำดับและนายตำรวจก็จะต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความอดสาหะหมั่นเพียร ความซื่อตรงอยู่ในตัว นายตำรวจที่มีใช้อยู่เดิมก็ใช้คนในกรมพลตระเวนหัวเมืองกับนายทหารบกที่ขอมมาจากกระทรวงกลาโหม นายตำรวจที่จะได้มาใช้อีกในกิจการขยายกองตำรวจไปตามเมืองต่าง ๆ มิใช่เพียงพอ นายทหารบกจากกระทรวงกลาโหมก็ไม่มีเพียงพอที่จะแบ่งมาให้ได้อีกเมื่อมีข้อขัดข้อง ดังนั้น เจ้ากรมตำรวจก็เห็นมีความจำเป็นจะต้องมีโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นเพื่อผลิตนายตำรวจเอง โดยมีหลักการรับนักเรียนนายร้อยที่สำเร็จประโยคประถมขณะนั้น เทียบ ม.3 เข้ารับการอบรมเป็นนายตำรวจสัญญาบัตร จึงเสนอความคิดเห็นนี้ต่อเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยก็มีความเห็นชอบด้วย ดังนั้น เพื่อความรวดเร็วเป็นการที่จะให้ได้นายตำรวจมาใช้กรมตำรวจ จึงได้กำหนดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นที่กองตำรวจมณฑลนครราชสีมาเป็นการชั่วคราวเมื่อ พ.ศ.2444 (ร.ศ.120) โดยใช้กองตำรวจมณฑลนครราชสีมาตนเอง เป็นสถานที่เรียนซึ่งตั้งอยู่ที่ประตูชัยณรงค์ คนทั่วไปเรียกว่าประตูผีในจังหวัดนครราชสีมา การใช้กองตำรวจมณฑลนครราชสีมาเป็นที่ตั้งโรงเรียนก็เพราะขณะนั้น กรมตำรวจมีนายตำรวจเป็นชาวเคนมาร์ก เป็นคนที่สองต่อจากเจ้ากรมตำรวจคือ นายร้อยเอก เอ.พี.เอฟ.คอลล์ (KOLLS) (เป็นต้นสกุล “โกลละสุต” ซึ่งรัชกาลที่ 6 พระราชทานนามสกุลให้) ซึ่งย้ายมาจากกระทรวงกลาโหมมาเป็นครู และผู้ตรวจราชการ กองตำรวจมณฑลนครราชสีมา เจ้ากรมตำรวจคือ นายพันโท วาสุเทพ (ยี่เขา) ต้องการให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้รับความรู้ เป็นทำนองเดียวกันกับที่ท่านเคยได้รับมาและก็มีคนเดียวเท่านั้นคือ นายร้อยเอก เอ.พี.เอฟ.คอลล์ จะเป็นผู้ดำเนินการได้จึงได้กำหนดเอากองตำรวจมณฑลนครราชสีมาเป็นสถานที่เรียน โดยมี นายร้อยโท แดง ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการกองตำรวจจังหวัดนครราชสีมา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อีกตำแหน่งหนึ่งมีนายร้อยโท ต่วน ว่าที่ร้อยตรี เจ้าพัน ฒ น่าน ว่าที่ร้อยตรี ภู และว่าที่ร้อยตรี โด เป็นผู้ช่วย โดยการปกครองและการฝึกนั้น นายร้อยเอก เอ.พี.เอฟ.คอลล์ เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมโดยเด็ดขาด การเรียนใน

สมัยนั้นมีกำหนดเวลาไม่แน่นอน คือ เรียน 3 เดือนบ้าง 5 เดือนบ้าง 8 เดือนบ้าง หลักสูตรที่ใช้เรียนก็มีวิชาการ & REG ; หมายถึงวิชาข้อบังคับ วิชาแผนที่ แบบฝึกหัด วิชาบัญชี และวิชาเลขและหนังสือไทย เมื่อนายร้อยเอก เอ.พี.เอฟ.คอลล์ เห็นว่า นักเรียนตำราจรรยาคนใดมีบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีระเบียบวินัยดี ฝึกหัดแข็งแรง ท่าทางทะมัดทะแมง เรียนรู้กฎหมายและข้อบังคับถึงขนาดที่จะเป็นนายตำรวจได้แล้ว ก็รายงานไปยังเจ้ากรมตำรวจคือ นายพันโท พระยาवासเทพ (ยี่เขา) (ต่อมาได้เป็นอธิบดี กรมตำรวจ) ออกคำสั่งบรรจุให้เป็นนายตำรวจโดยไม่ต้องมีการสอบไล่

สมัยที่ 2 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่ จังหวัดนครปฐม (พ.ศ.2447-2458)

เมื่อได้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่จังหวัดนครราชสีมา เป็นการชั่วคราวแล้ว กรมตำรวจ ก็ได้ส่งคนออกไปแสวงหาสถานที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนอย่างถาวร เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างไกลการคมนาคมไม่ใคร่สะดวกการควบคุมดูแลของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานครไม่อาจดูแลได้อย่างใกล้ชิด ตลอดจนครูอาจารย์ส่วนมากก็อยู่ในจังหวัดพระนครลำบากแก่การเดินทางไปสอน อีกประการหนึ่งจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียงในภาคอีสานราษฎรอยู่ด้วยความสงบปรองดอง การโจรผู้ร้ายมีน้อย ผู้ร้ายสำคัญขนาดมีอายุชั้นเสียไม่ปรากฏว่ามีเลย ข้อสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การหาบุคคลที่มีคุณสมบัติพื้นความรู้ประโยชน์ประถม (ม.3) มีไม่เพียงพอที่จะบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ทางราชการจึงได้ดำเนินการหาสถานที่ตั้งโรงเรียนใหม่ เมื่อพบหรือทราบว่ามีที่ใดก็เขียนรายงานให้เจ้ากรมตำรวจทราบ เจ้ากรมตำรวจก็พิจารณาและก็ไปดูด้วยตนเอง การดำเนินการหาที่ตั้งโรงเรียนนี้ในชั้นแรกพบว่า มีที่ดินของกระทรวงกลาโหมอยู่แปลงหนึ่งอยู่ที่ดอนเมือง เขตกรุงเทพมหานคร เหมาะสมที่จะใช้เป็นโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ ด้วยมีอาคารอยู่บ้างแล้ว เจ้ากรมตำรวจ จึงทำเรื่องราวเสนอต่อ พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ให้ทราบว่าต้องประสงค์ที่นี้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย จึงทำหนังสือขึ้นกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ขอรับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ก็ได้พระราชทานที่ดินให้

ครั้นเมื่อได้รับพระราชทาน พระบรมราชานุญาตแล้ว การที่จะดำเนินการต่อไปยังมิทันที่จะลงมือ ก็พอดีพระเจ้าน้องเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยไปตรวจราชการที่อำเภอพระปฐมเจดีย์ แขวงเมืองนครชัยศรี อันเป็นที่ตั้งศาลาว่าการมณฑลนครชัยศรี ได้พบว่า ที่ดินตำบล ห้วยจรเข้ม่ เหมาะสมที่จะตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจมากกว่าที่ดินที่ดอนเมือง จึงได้กราบบังคมทูลขอรับพระราชทานที่ใหม่นี้ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ก็ได้มีพระบรมราชานุญาต

ให้เปลี่ยนได้ ดังนั้น การจัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เป็นการถาวรก็ได้เริ่มลงมือทำการแผ้วถาง และลงมือทำการก่อสร้างเป็นลำดับ มาเสร็จเรียบร้อยสามารถใช้เป็นสถานที่เล่าเรียนได้ ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2477 (ร.ศ.123) โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร หัวจร๊ะเข้ นครปฐม ได้เริ่มกระทำพิธี เปิดรับสมัครนักเรียน และทำการสอนตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา โดยมี พ.ต.หลวงไกรกลางณรงค์ เป็นผู้บังคับการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ นครปฐม เป็นคนแรก การคัดเลือกบุคคลผู้ที่จะเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ต้องเป็นผู้ผ่านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง ในสมัยนั้น คือ จบชั้นประโยค ประถม คือ จบประโยค มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) มีความประพฤติดี ผ่านการตรวจของแพทย์ รับรองว่า ปราศจากโรคร้ายแรง หรือโรคอันน่ารังเกียจ ร่างกายแข็งแรง เมื่อสมัครกันมากก็มีการ สอบคัดเลือก วิชาที่สอบก็เป็นวิชาสามัญ บางสมัยก็ไม่มีการสอบ ทั้งนี้ แล้วแต่ความเหมาะสมเป็น คราว ๆ ไป เป็นหน้าที่ของผู้บังคับการโรงเรียน เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด อีกครั้งหนึ่ง เมื่อชี้ขาดแล้ว ผู้นั้นก็ มีสิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าศึกษาต่อไป ปีการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ชั้น เวลาเรียนชั้นละ 1 ปี รวมเวลาเรียน 2 ปี การสอบประจำปีการศึกษา ปีหนึ่งแบ่งออกเป็น 2 ภาค เรียกว่า ภาคที่ 1 และ ภาคที่ 2 ปีการศึกษาหนึ่ง มีการสอบ 2 ครั้ง สอบภาคกลางปี และภาคปลายปีการศึกษา การสอบไล่ แต่ละครั้ง มีการตั้งกรรมการสอบทุกครั้ง การสอบถือปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การ สอบแต่ละครั้ง ถือคะแนนเป็นภาควิชา ภาคหนึ่งต้องสอบได้ไม่ต่ำกว่า 50 เปอร์เซนต์ และต้องสอบ ได้คะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 60 เปอร์เซนต์ จึงจะถือว่าสอบไล่ได้ การสอบภาค 2 เอาคะแนน ภาค 1 มารวมด้วย ถ้าได้คะแนนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงถือว่าสอบไล่ได้ขึ้นไปเรียนชั้นสูงขึ้นไป ตามลำดับ ถ้าอยู่ชั้นปีที่ 3 ก็ออกไปรับราชการเป็น “นักเรียนนายร้อยตำรวจ” ออกปฏิบัติราชการ ต่อไปมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเป็นนายร้อยตำรวจสัญญาบัตรรับราชการ

สมัย 3 โรงเรียนนายหมวด คลองไผ่สิงโต กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2458-2464)

เมื่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หัวจร๊ะเข้ จังหวัดนครปฐม ได้ผลิตนายตำรวจออกไป ปฏิบัติหน้าที่ มีชื่อเสียงในด้านความรู้และระเบียบวินัย เป็นที่นับถือของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของคนร้าย กรมกองตระเวน ซึ่งมีหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นประโยชน์ของโรงเรียนนายร้อย ตำรวจภูธร จึงคิดที่จะตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นบ้าง ผู้บังคับการ กรมกองตระเวนในสมัยนั้นคือ มิสเตอร์ อีริกเซ็นต์ เย ลอซัน (Mr. Eric St. J. Lawson) ชาตินอังกฤษ ต่อมาได้เป็นเจ้ากรมกอง ตระเวน ได้ดำริจัดตั้งโรงเรียนนายหมวดขึ้นที่เชิงสะพานคลองไผ่สิงโต สวนใหม่ ตำบลศาลาแดง ด้านเหนือซอยสารสิน ถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 4 ไร่ ซึ่งเป็นบริเวณบ้านพัก ของเจ้ากรมกองตระเวน ทั้งนี้ ก็เพื่อประสงค์ที่จะผลิตข้าราชการตำรวจ กรมกองตระเวน ให้มี สมรรถภาพมากขึ้น แต่จะตั้งขึ้น ปีใด ค้นหาหลักฐานไม่พบ เมื่อประกาศรวมกรมตำรวจดังกล่าวแล้ว

โรงเรียนทั้งสองแห่งก็รวมเป็นโรงเรียนเดียวกันขึ้นกับกระทรวงนครบาล ในปี พ.ศ.2458 โดย ตำรวจภูธรและตำรวจนครบาล ก็ใช้ยศและตำแหน่งเหมือนกันด้วย โดยตำรวจภูธรเลิกใช้ยศเรียกอย่างทหารและตำรวจนครบาลก็เปลี่ยนจากยศตำแหน่งพลเรือนมามียศและตำแหน่งอย่าง ตำรวจภูธรเช่นเดียวกัน ส่วนระเบียบวินัยก็ยึดถืออย่างตำรวจภูธรทุกประการ

สมัย 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่ จังหวัดนครปฐม (พ.ศ.2464-2476)

เมื่อ พ.ศ.2464 ได้ย้ายโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ไปตั้งที่ห้วยจรเข้ม่ เป็นครั้งที่ 2 ทั้งนี้โดย เหตุผลเกี่ยวกับความเจริญของบ้านเมือง กรมตำรวจมีความจำเป็นที่จะผลิตนายตำรวจออกไปปฏิบัติ หน้าที่ตามความต้องการมากขึ้น สถานที่ในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร คือ โรงเรียนนายหมวด มี อาคารไม่สมบูรณ์ สนามยิงปืน ไม่มีเป็นของตนเอง ส่วนที่ห้วยจรเข้ม่ นครปฐม มีอาคารสถานที่ สมบูรณ์ แม้จะห่างไกลจากกรุงเทพมหานคร ก็สามารถเดินทางไปโดยรถไฟสะดวกสบายใช้เวลา เพียง 2 ชั่วโมงเท่านั้น กรณีที่เลือกบุคคลเข้าเรียนก็เลือกกันที่กรุงเทพมหานคร แล้วก็ส่งไปเรียนที่ ห้วยจรเข้ม่ จังหวัดนครปฐม ด้วยเหตุนี้ จึงได้ย้ายโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ไปตั้งที่ห้วยจรเข้ม่ จังหวัด นครปฐม คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่ สมัยที่ 2 ระหว่าง พ.ศ.2464-2476 รับผู้มีความรู้สูงขึ้น โดยต้องสำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 และปีที่ 8 ตามลำดับ ผู้สมัคร ต้องสมัครด้วยตนเองมีหลักฐานรับรอง รวมทั้งรับรองว่า มีความประพฤติดี ผ่านการตรวจของ แพทย์รับรองว่า ปราศจากโรคร้ายแรง หรือโรคอันน่ารังเกียจ ร่างกายแข็งแรง เมื่อสมัครกันมากใน สมัยแรกตั้งกรรมการสอบคัดเลือกไปจากกรมตำรวจ วิชาที่สอบใช้วิชาสามัญ ต่อมาภายหลังไม่มีการสอบคัดเลือก บางครั้งก็สอบคัดเลือก ทั้งนี้ เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละปี โดยเป็นหน้าที่ ของผู้บังคับการ โรงเรียนเป็นผู้พิจารณา และเสนอเจ้ากรมตำรวจภูธร เป็นผู้พิจารณาชี้ขาดด้วยตัวเอง อีกครั้งหนึ่ง เมื่อชี้ขาดแล้วผู้สมัครก็มีสิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่ ปีการศึกษา ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่ สมัยที่ 2 แบ่งออกเป็น 3 ชั้นเรียน เวลาเรียน ชั้นละ 1 ปี รวม เวลาเรียน 3 ปี เมื่อสอบได้ สำเร็จแล้วออกรับราชการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร การสอบไล่ปีหนึ่ง แบ่งออกเป็น 2 ภาค สอบ 2 ครั้ง ภาคกลางปีและปลายปี ภาคหนึ่งต้องสอบไล่ ไม่ต่ำกว่า 50 เปอร์เซนต์ และรวมคะแนนทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 60 เปอร์เซนต์ จึงจะถือว่าสอบไล่ได้ การสอบแต่ละครั้งถือตาม ระเบียบวินัยเคร่งครัดมาก หากนักเรียนนายร้อยตำรวจคนใดฝ่าฝืนระเบียบวินัย เป็นต้องไล่ออกทุกคน ไม่มีการผ่อนผันในเรื่องนี้ อีกประการหนึ่งการสอบไล่แต่ละคราวไม่มีการแจ้งให้นักเรียนทราบ ล่วงหน้า ว่าวันไหน ชั่วโมงไหน จะสอบวิชาอะไร โดยทางการถือว่านักเรียนนายร้อยตำรวจ จะต้อง มีความรู้ดีทุกลักษณะวิชาที่ผ่านการเรียนมาแล้ว นักเรียนถึงกันเอาเอง ส่วนการสอบภาคปลาย ก็ พอจะคาดคะเนถูกต้อง เพราะวิชาที่สอบเหลือน้อย การที่โรงเรียนกระทำเช่นนี้ขึ้นในสมัยนั้น

ได้ผลดีทำให้ นักเรียนต้องเรียนรู้ดีทุกวิชาที่ผ่านการเรียนการสอนมาแล้ว เมื่อสอบได้สำเร็จออกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก็สามารถมีภูมิรู้ดีปฏิบัติงานได้ถูกต้องนำเกียรติยศมาสู่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้ม่าเป็นอย่างมาก สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 ซึ่งเมื่อสอบได้ได้แล้วมีโอกาસออกไปรับราชการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรมตำรวจต้องมีอัตราว่างบรรจุให้ อัตราว่างในสมัยนั้น มีน้อยเหลือเกิน เมื่อมีอัตราเท่าใดกรมตำรวจก็ถือว่าสอบได้เท่านั้นและส่งบรรจุให้เท่าอัตราที่ว่างอยู่ นักเรียนนายร้อยตำรวจจะไม่มีโอกาสรู้ว่า จะสอบได้หรือไม่ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 จึงได้แต่สวดมนต์ภาวนาขอให้กรมตำรวจมีอัตรามาก ๆ เพื่อตนเองและเพื่อนร่วมชั้นจะได้มีโอกาสสอบบรรจุได้เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร การสอบชั้นปีที่ 3 ภาคปลายปี กรรมการมีสิทธิออกข้อสอบทุกวิชาที่ได้ร่ำเรียน มาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถ้านักเรียนคนใดไม่สนใจวิชาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 มา ก็มีหวังสอบไม่ได้ การสอบไล่แต่ละคราวนั้นมีทั้งวิชาข้อเขียนและมีวิชาภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา และการฝึกพร้อมอยู่ด้วย ตัวอย่างเช่น การฝึกวิชาทหาร นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 2 ต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมวดได้มาฝึกวิชาทหารนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 ต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับกองร้อยได้ การสอบจะต้องทำให้ได้ด้วยจึงจะมีหวัง ส่วนการปกครองถือว่าคะแนนความประพฤติเป็นเกณฑ์สำคัญ การกระทำผิดวินัยแต่ละครั้ง จะต้องถูกลงทัณฑ์ทางวินัยและยังต้องถูกตัดคะแนนความประพฤติด้วย ถ้านักเรียนคนใดถูกตัดคะแนนความประพฤติจนเหลือต่ำกว่า 50 เปอร์เซนต์ ถือว่าความประพฤติไม่ดี ขอมตคะแนนความประพฤติ ไม่สามารถเลื่อนชั้นหรือออกไปรับราชการเป็นนายตำรวจได้ และถ้าตก 2 ปี ติดต่อกันจะถูกตัดออกจากการเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 มีการผ่อนผันให้โอกาสเรียนอีก 1 ปี เพียงครั้งเดียว เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วนักเรียนนายร้อยตำรวจรุ่นห้วยจรเข้ม่ารับประกันได้ว่า มีความรู้ดี มีความประพฤติ และสมรรถภาพดีเด่น สมความมุ่งหมายของกรมตำรวจ

สมัย 5 โรงเรียนนายร้อยทหารบก (ยุทธศึกษา หรือ ย.ศ.) พ.ศ.2476-2489)

เมื่อปี พ.ศ.2477 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้โอนไปเรียนกับทหารบกในโรงเรียนนายร้อยทหารบกฝ่ายตำรวจ เหตุผลสำคัญที่โอนไปเกิดจากความเห็นของ ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม กับ พล.ต.อ.หลวงอดุลย์เดชจรัส พิจารณาเห็นว่า ด้วยสถานการณ์ทางภูมิศาสตร์ประเทศไทยมีอาณาเขตติดต่อล้อมรอบอยู่ด้วยประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นอาณานิคมของมหาอำนาจทางตะวันตกทั้งสิ้น ประกอบกับ สถานการณ์ทางการเมืองทำให้ประเทศไทยขณะนั้น ไม่สามารถจะตั้งกรมกองทหารเพื่อรักษาเอกราช และอธิปไตยของชาติให้ใกล้ชิดกับเส้นพรมแดนได้ หากมีเหตุการณ์อันไม่น่าไว้วางใจเกิดขึ้น ก็จำเป็นต้อง ใช้กองกำลังตำรวจ ยิ่งไปกว่านั้นตั้งแต่สมัยราชาธิปไตยมาแล้ว ตำรวจกับทหารมักไม่ค่อยจะลงรอยกัน พบกันมักจะมีเรื่องทะเลาะวิวาทกันอยู่เนื่อง ๆ หากทางทำ

ความเข้าใจกันยาก ด้วยเหตุการณ์ดังกล่าว ถ้าหากจะหาทางให้ตำรวจมีความรู้ในวิชาทหารเพื่อไปประจำหน้าที่ตามชายแดนให้ได้ผล พอยับยั้งเหตุการณ์ ที่หากจะเกิดขึ้นได้ก็ไม่มีอะไรดีไปกว่าให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าไปเรียนรวมกัน ในสำนักเดียวกันเสียบกับนักเรียนนายร้อยทหารบก เมื่อได้ศึกษาวิชาทหารพอสมควรแล้วในตอนปลายที่จะสำเร็จการศึกษาจึงค่อยแยกกันเรียนวิชาแขนงที่ตนจะต้องไปประกอบหน้าที่ เช่น ทหารราบ ทหารม้า หรือตำรวจ ก็ให้เรียนวิชาที่หนักไปตามเหล่าที่ตนต้องไปสังกัด เชื่อว่าจะได้ประโยชน์สมควรความมุ่งหมายทั้งทหารและตำรวจ ก็จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อตกลงกันได้เช่นนี้จึงได้เสนอเรื่องเข้าสู่คณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรี ได้มีมติในปี พ.ศ.2476 ให้เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยที่ขึ้นตรงคือ โรงเรียนนายร้อยทหารบก สำหรับฝึกสอนอบรมนักเรียนที่จะออกไปเป็น นายทหารสัญญาบัตร เหล่าทหารราบ ทหารม้า และนายตำรวจสัญญาบัตร ครั้นในเดือนธันวาคม พ.ศ.2476 ซึ่งขณะนั้น พ.อ.หลวงพิบูลสงคราม ได้จัดตั้งโรงเรียนเทคนิคทหารบกขึ้นในกรมยุทธศึกษาทหารบก ในโอกาสนั้นทางราชการก็ให้กรมยุทธศึกษาทหารบก จัดการสอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในเวลาต่อไปด้วย รองผู้บัญชาการทหารบก ได้วางหลักว่า ในโรงเรียนนายร้อยทหารบกให้จัดการสอนผู้ที่จะเป็น นายทหารราบ นายทหารม้า และนายร้อยตำรวจ จากสำเนาหนังสือศาลาว่าการกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 8759/76 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2476 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จับใจความได้ว่า กระทรวงกลาโหมได้เริ่มดำเนินการ เกี่ยวกับนักเรียนนายร้อยตำรวจก่อนวันที่ 28 ตุลาคม 2471 ปรากฏว่า กรมยุทธศึกษา ได้ทำการทั้งรับสมัครและจับฉลากเกณฑ์นักเรียนนายร้อยทหารบก ที่สอบสำเร็จในปีที่ 1 ให้มาเรียนวิชาตำรวจ ใน ต้นปี พ.ศ.2476 ให้ได้ครบ 15 นาย การจัดการตามข้อบังคับ ได้เริ่มปฏิบัติในต้นปี พ.ศ.2478 คือปีแรก ที่ได้มีการตั้ง โรงเรียนเทคนิคทหารบกและโรงเรียนนายร้อยทหารบกตามโครงการศึกษาอย่างใหม่ขึ้นในกรมยุทธศึกษาหลักสูตรของโรงเรียนนี้ถือเอาวิถีสถาณะของชั้นมัธยมบริบูรณ์ (มัธยมปีที่ 8) ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นฐาน คือ ผู้สมัครเข้าเป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ สอบไล่ได้ มัธยมปีที่ 8 ของ กระทรวงศึกษาธิการ มีอายุไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์ การสอบคัดเลือก ชั้นแรกต้องผ่านการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของร่างกาย และสัมภาษณ์ เมื่อผ่านการตรวจชั้นนี้แล้ว จึงจะมีสิทธิเข้าสอบข้อเขียนอีกครั้งหนึ่ง เป็นอันว่า ในปีพุทธศักราช 2478 กรมยุทธศึกษา ได้เริ่มจัดให้มีการสอนวิทยาการตำรวจ แก่นักเรียนนายร้อยทหารบก ที่จะโอนไปรับราชการตำรวจในเวลาต่อไป ในที่สุดก็ได้จำนวนนักเรียนนายร้อยฝ่ายตำรวจ ครบ 15 นาย ตามความประสงค์ของทางราชการ นักเรียนนายร้อยฝ่ายตำรวจรุ่นแรก แห่งกรมยุทธศึกษา ซึ่งเท่ากับเป็นรุ่นทดลองในปีที่ 2 ของการเรียนโรงเรียนนายร้อยทหารบก หรือปีแรกที่แยกมาเรียนวิชาการตำรวจนี้ สำหรับครูอาจารย์วิชาทหารและวิชาสามัญ นักเรียนฝ่ายตำรวจก็ยังเรียนร่วมกับนักเรียนนายร้อยทหารบก ส่วนวิชาการตำรวจ นักเรียนนายร้อยฝ่ายตำรวจได้แยกเรียนต่างหาก จากนักเรียนนายร้อยทหารบก

โดยเรียนวิชาพระราชบัญญัติ กฎหมายอื่น ๆ กฎหมายลักษณะอาญา วิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายลักษณะพยาน ระเบียบการและการปกครอง หลักการสืบสวน การพิสูจน์หลักฐาน และเทคนิคต่าง ๆ วิชาจิตวิทยาของผู้ร้าย นักเรียนทั้ง 15 คน สอบผ่านปีที่ 2 ได้ทั้งหมดในปลายปี 2478 ในระหว่าง 2 ปี คือ พ.ศ.2478 - 2479 นักเรียนใช้เวลาเรียนร่วมกันระหว่างนักเรียน นายร้อยฝ่ายตำรวจและใช้เวลาฝึกอบรมร่วมกับนักเรียนนายร้อยฝ่ายทหารบกด้วย ในปลายปี พ.ศ.2475 นักเรียนก็เข้าสอบไล่ปีสุดท้าย กรมยุทธศึกษา ได้ทำหน้าที่เป็นผู้อบรมนักเรียนนายร้อยทหารบกฝ่ายตำรวจให้แก่กระทรวงมหาดไทย เริ่มแต่งตั้ง พ.ศ.2477 เรื่อยมาจนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง ในปี พ.ศ.2488 วิกฤตการณ์ทางการเมืองได้ชี้เส้นทางเดินให้ใหม่ โดยให้นักเรียนเตรียมนายร้อยทหารบก รุ่นที่ 11 จำนวน 60 คน ต้องโอนมารับการศึกษาคู่ทางกรมตำรวจหลังจากผ่านการสอบไล่ปลายปี ในวันที่ 18-23 กุมภาพันธ์ 2489 เสร็จสิ้นแล้ว นักเรียนรุ่นสุดท้ายนี้ เริ่มเข้ารับราชการ อบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่กรมตำรวจ ปทุมวัน เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2485 รวมนักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ไปเรียนร่วมกัน ในโรงเรียนนายร้อยทหารบกฝ่ายตำรวจ สำเร็จการศึกษา ออกรับราชการ เป็นตำรวจรวม 8 รุ่น

สมัย 6 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน (พ.ศ.2489-2498)

เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2489 ได้เริ่มเปิดการศึกษาแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ในบริเวณกองการศึกษา กรมตำรวจ ปทุมวัน และบริเวณสนามกีฬาแห่งชาติ ดังนั้น นักเรียนนายร้อยทหารบกฝ่ายตำรวจ รุ่นที่ 9 ซึ่งเรียนอยู่ชั้นปีที่ 3 รุ่นที่ 10 ซึ่งเรียนอยู่ชั้นปีที่ 2 และรุ่นที่ 11 ซึ่งเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 รวม 3 ชั้นปี กรมตำรวจ ต้องขอรับโอนมาเรียนที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน และได้เรียนสำเร็จที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน ในปี พ.ศ.2490 - 2492 ตามลำดับ ดังนั้น นักเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่น ยุทธศึกษา หรือ ย.ศ. จึงมีทั้งหมด 11 รุ่น

เมื่อมาศึกษาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน บริเวณกองการศึกษาและสนามกีฬาแห่งชาติ กรมตำรวจได้วางระเบียบข้อบังคับ และหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไว้เป็นทางปฏิบัติการศึกษา โดยการสอบคัดเลือกจากผู้ที่มิคุณวุฒิชั้นเตรียมอุดมศึกษา และวางระเบียบโดยออกเป็นคำสั่ง หมู่ที่ 21/2494 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2494 เรื่อง ให้ใช้ข้อบังคับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ส่วนการจัดครูสอนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรนั้น เมื่อกรมตำรวจพิจารณาเห็นว่า อาจารย์ท่านใดสมควรสอนวิชาใด ก็ออกเป็นคำสั่งหมู่ กำหนดให้ครูอาจารย์สอนวิชานั้นเป็นคราว ๆ ไประหว่างที่มีศึกษาอยู่ที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจชั่วคราว ในกองการศึกษา และในบริเวณ สนามกีฬาแห่งชาติ ในระหว่างปี พ.ศ.2490 - 2498

สมัย 7 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (พ.ศ.2499-ปัจจุบัน)

เมื่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ย้ายมาอยู่ที่ปทุมวันเป็นการชั่วคราวตามสถานการณ์ ซึ่งสมัยนั้น ได้ชื่อว่าเป็นสมัยที่โรงเรียนต้องระหกระเหิน ทั้งนี้ เป็นคำกล่าวอย่างเห็นอกเห็นใจ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สมัยพลเรือตรี หลวงธำรงนาวาสวัสดิ์ ซึ่งได้กล่าวในพิธีมอบกระบี่ ให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน รุ่นที่ 1 ซึ่งเรียนต่อมาจากโรงเรียนนายร้อยทหารบก รุ่นที่ 9 นั่นเอง ทั้งนี้ เพราะนักเรียนนายร้อยตำรวจ ไม่มีสถานที่เรียนโดยเฉพาะและขาดอุปกรณ์การเรียนเป็นอย่างมาก กรมตำรวจ ได้พิจารณาตามสภาพที่เป็นความจริงว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจคือพลังเป็นเรือนร่างและสมองของกรมตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่ต้องออกไปรับใช้ชาติบ้านเมืองในอนาคต ซึ่งกรมตำรวจจะขาดเสียไม่ได้ กรมตำรวจได้เพียรพยายามที่จะดำเนินการหาสถานที่เรียนให้เป็นปึกแผ่นมั่นคงต่อไป หลังจากที่มิเหตุการณ์จำเป็นเปลี่ยนแปลงสถานที่ตั้ง 6-7 ครั้ง จนกระทั่งปี พ.ศ.2495 สมัยท่านพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมตำรวจ ท่านได้ริเริ่มดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งใหม่ ที่อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีเนื้อที่ 580 ไร่ ได้ก่อสร้างโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นสถานที่ศึกษาอบรมอันมั่นคงถาวรตลอดมา

วันอาทิตย์ที่ 31 ตุลาคม 2497 เวลา 08.00 น. นักเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 9 10 และ 11 ในเครื่องแบบชุดฝึกภาคสนาม ได้เดินทางโดยขบวนรถยนต์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่สนามกีฬาไปตามถนนเพชรเกษม ในการเคลื่อนย้ายนี้ได้เชิญธงชัยเฉลิมพลพร้อมกับขบวนด้วย ถึงอำเภอสามพราน เวลา 10.30 น. จากนั้นแต่ละกองร้อยก็แยกกันประจำที่พัก จึงนับว่าเป็นการเริ่มเข้ามาอยู่โรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งใหม่ตั้งแต่นั้นมาจนบัดนี้ ศุภมัสศุ พระพุทธศาสนากาล เป็นอดีตภาค 2499 พรรษา ปัจจุบันสมัยจันทรคตินิยม ปลายังคสมพัตสร กิตติกมาสศุกลปักษ์นวดิติ สุริยคติกาล ตุลาคมมาส เตรสีสรุทิน สรวาร โดยกาลบริเฉท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศ รามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามินทราชิราช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เสด็จโดยรถยนต์พระที่นั่ง ถึงโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในงานพระราชทานพิธี เปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อเสด็จประทับ เหนือพระบรมราชอาสน์ บนพระบรมแท่น ชุมสายแก้ว ฯพณฯ จอมพลแปลก พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ประมุขรัฐบาล กราบบังคมทูล พระกรุณาทรงทราบใต้ฝ่าละอองธุลีพระบาทว่า ตามที่รัฐบาล ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พิจารณาลงมติ ให้สร้าง โรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งนี้ขึ้น โดยเห็นว่าการตำรวจ เป็นภารกิจสำคัญ ของรัฐบาลส่วนหนึ่ง ซึ่งจำต้องมีโรงเรียน สอบวิชาตำรวจ แก่บรรดาผู้เข้ารับการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ ทรงไว้ซึ่งวิทยาการ สำหรับระงับทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาราษฎร์ เป็นการพิทักษ์ รักษาสันติ ให้เกิดขึ้น ท้าวพระราชอาณาจักร เมื่อประชาราษฎร์ ร่มเย็นเป็นสุข เพราะมีสันติแล้ว ก็เป็นผลดี แก่การประกอบสัมมาอาชีพะ ส่งผลให้ ประเทศชาติ ก้าวหน้าไปสู่ ความเจริญ

เยี่ยงนานาอารยประเทศ ก็และศุภมงคลวารอันเป็นมหามหุติฤกษ์นี้ ขอพระราชดำเนิรเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อสถิตสถาพรตลอดกาล ณ เวลา 14.58 นาฬิกา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานกระแส พระราชดำรัส เปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ว่า "โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นหลักสำคัญ สำหรับบ้านเมือง เพราะประหารราษฎรจักได้อาศัยเป็นที่พึ่ง ในยามมีทุกข์ร้อน ก็แหละบุคคลที่จะให้ผู้อื่นเข้าพึ่งอาศัยได้นั้น จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีวิชาการ และเป็นผู้ที่มี ศีลธรรมอันดี ทุกประการ การที่รัฐบาลของข้าพเจ้าได้จัดสร้างโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้น จึงเป็นการบำเพ็ญกรณียกิจ ที่ควรชมเชยและขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยอันประเสริฐ จงคลบบันดาลให้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งนี้ สถิตสถาพรเป็นสง่าแก่ประเทศชาติและเป็นสถาบันสำคัญ สำหรับให้การศึกษา วิชาการตำรวจแก่บรรดาผู้เข้าศึกษา ณ โรงเรียนแห่งนี้โดยทั่วกันเทอญ " การศึกษาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่รุ่น 1-9 หลักสูตรการเรียน 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้รับประกาศนียบัตรออกไปรับราชการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ต่อมาในปี พ.ศ.2499 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่โดยเพิ่มหลักสูตรการศึกษาใช้เวลาเรียน 4 ปี และได้ดำเนินการเพื่อที่จะให้นักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้รับปริญญาตรีตามหลักสูตรในมหาวิทยาลัยทั้งหลายที่มีเวลาเรียน 4 ปีเท่ากัน ความเพียรพยายามได้เป็นผลสำเร็จเมื่อกรมตำรวจได้ดำเนินการเสนอกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำเสนอคณะรัฐบาลพิจารณา เสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ออกกฎหมายกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คือ "พระราชบัญญัติ กำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการตำรวจ พ.ศ.2517 "ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 91 ตอนที่ 136 วันที่ 9 สิงหาคม 2517 พระราชบัญญัติฉบับนี้ บัญญัติให้ผู้ที่สำเร็จวิชาการตำรวจ จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจของกรมตำรวจตามที่สภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจกำหนด ได้รับปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์ เรียกว่า "รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต" ใช้อักษรย่อว่า ร.ป.บ.(ตร.) สภาการศึกษาที่มีอำนาจให้ปริญญาตามพระราชบัญญัตินี้ แก่ผู้ที่สำเร็จวิชาการจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งมีหลักสูตรการศึกษาและวิทยฐานะเทียบเท่ากัน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (บัญญัติไว้ในมาตรา 10) ในปี พ.ศ.2518 สภาการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้อนุมัติปริญญาให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่รุ่นที่ 10 ซึ่งสำเร็จเมื่อปีการศึกษา 2499 และเป็นปีที่เริ่มเรียนหลักสูตร 4 ปี เป็นต้นมา ตามแบบมหาวิทยาลัยทั่วไป

ภาคผนวก จ

1. โครงสร้างภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. คุณสมบัติการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ

โครงสร้างภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจและคุณสมบัติการสมัครสอบ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งหน้าที่ภารกิจออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและการฝึก ฝ่ายวิชาการ และมีหน่วยงานขึ้นตรงต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจอีกจำนวนหนึ่ง ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร รับผิดชอบด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การบริหารงานบุคคล การคลัง แผนและงบประมาณ นิติการ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ พิพิธภัณฑน์ โภชนาการ และการแพทย์
2. ฝ่ายปกครองและการฝึก รับผิดชอบด้านการปกครองบังคับบัญชา ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนงานกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนเตรียมทหารในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นักเรียนอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รวมทั้งจัดการฝึกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกแบบตำรวจ การรณรงค์ยุทธวิธีตำรวจ การฝึกพลศึกษาและต่อสู้ป้องกันตัว
3. ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบด้านการให้ความทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน การวิจัย การฝึกอบรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. หน่วยงานขึ้นตรงต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รับผิดชอบในงานเชิงรุกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ภารกิจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบัน อุดมศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปรัชญาการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นผู้มีความสามารถในวิชาการตำรวจ และการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้ง และมีความรอบรู้ในแขนงวิชาการชั้นอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชีวิต และเอื้อต่อการนำไปประกอบวิชาชีพตำรวจ รวมทั้งการหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะทางการ และคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้มีความสุขภาพลานามัยสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์มีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย กล่าวหาญ อดทน เชื่อมั่นในตนเอง มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ยึดถือหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจเป็นแนวทางในการประพฤติตนและปฏิบัติงานสืบทอดแบบธรรมเนียมของตำรวจ ด้วยความสำนึกในเกียรติวินัยและ

ความรับผิดชอบต่อนานี้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้ภารกิจสำเร็จสมความมุ่งหมาย จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนี้

เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านการสืบสวน การสอบสวนและการป้องกันและปราบปราม สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง รองสารวัตรหรือเทียบเท่า

เพื่อหล่อหลอมจิตใจ อุปนิสัย และเสริมสร้างบุคลิกภาพ ตลอดจนพฤติกรรมของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละ ความสำนึกในหน้าที่ และการบริการประชาชน เป็นที่ศรัทธาและความเชื่อถือของประชาชน

เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ และเป็นผู้นำหน่วยใดอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่เลือกเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารดังต่อไปนี้

คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ

นักเรียนนายร้อยตำรวจตำรวจหญิงเริ่มมีขึ้นในปี พ.ศ.2552 ซึ่งเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง รุ่นที่ 1 ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การรับสมัครได้แยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มบุคคลภายนอกหญิง และกลุ่มข้าราชการตำรวจซึ่งต้องมีอายุรับราชการมาก่อน 1 ปี โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า
2. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด และบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดมีสัญชาติไทยโดยการเกิด แต่ถ้าบิดาเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรหรือชั้นประทวน หรือเป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิดแล้ว มารดาจะมีไม่เป็นผู้มีสัญชาติไทยโดยการเกิดก็ได้
3. เป็นหญิงโสด ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียทางเพศ หรือติดต่อกับชายถึงขั้นพอที่จะถือได้ว่าเป็นผู้มีสามี
4. มีขนาดร่างกายสูงไม่น้อยกว่า 160 เซนติเมตร

5. มีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 21 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ปีครบสัมคร สำหรับบุคคลภายนอก สำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจอายุไม่เกิน 25 ปี
6. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว
7. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกฟ้องหรือต้องหา หรือตกเป็นจำเลยในคดีอาญา หรือเคยต้องคำพิพากษาของศาลว่าได้กระทำความผิดในคดีอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
8. ไม่เป็นผู้เคยถูกถอนทะเบียน หรือพ้นจากความเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ด้วยเหตุที่ตกคะแนนความประพฤติ ที่ระบุไว้ในประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ประเภทบุคคล ลักษณะที่ 11 บทที่ 5 ข้อ 62.3 หรือ 62.4 หรือไม่เคยถูกให้ออกจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นใด เพราะเหตุประพฤติชั่ว เพราะกระทำความผิดหรือผิดวินัยหรือมีความประพฤติไม่เรียบร้อย
9. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงและที่กำหนดไว้
10. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ หรือกฎหมายอื่น
11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
12. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันใด ๆ
13. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตามรัฐธรรมนูญโดยความบริสุทธิ์ใจ
14. ไม่เป็นนักบวชในศาสนาใด ๆ
15. ไม่เป็นผู้ที่ลาออกจากราชการตำรวจ ยังไม่ถึง 1 ปี หรือผู้ที่ทางราชการไม่รับสมัคร ต่อจากวันครบกำหนดปลดกองหนุนหรือผู้ที่ถูก ให้ออกจากราชการฐานหย่อนความสามารถ เนื่องจากมีความไม่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติราชการ
16. เป็นผู้ที่ทางราชการสืบสวนแล้วว่าเป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
17. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
18. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

วิธีการสอบคัดเลือก จะดำเนินการสอบคัดเลือก 2 รอบ ดังนี้

การสอบรอบแรก เป็นการสอบข้อเขียน วิชาที่สอบ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิชาภาษาไทย คะแนนเต็ม 200 คะแนน
2. วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเต็ม 200 คะแนน
3. วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเต็ม 200 คะแนน
4. วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเต็ม 200 คะแนน

การสอบรอบสอง เป็นการตรวจร่างกาย ตรวจสอบประวัติ การทดสอบบุคลิกภาพ (เมื่อได้รับการอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ) สอบพลศึกษา วัดขนาดร่างกายและสอบสัมภาษณ์ เป็นการสอบไม่มีคะแนน ถือเกณฑ์ได้ หรือ ตก

การสอบพลศึกษาเป็นการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย 2 ประเภท คือ

1. วิ่ง ระยะทาง 1,000 เมตร ใช้เวลาไม่เกิน 7 นาที จากจุดเริ่มต้น จนถึงเส้นชัย ถ้าวิ่งไม่ถึง หรือออกนอกลู่วิ่งก่อนครบกำหนดระยะทาง หรือทำเวลาเกินกว่ากำหนด ถือว่าสอบพลศึกษาตก
2. ว่ายน้ำ ระยะทาง 50 เมตร ใช้เวลาไม่เกิน 3 นาที จากจุดเริ่มต้นจนถึง ผู้สอบใช้มือหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายแตะขอบสระ ซึ่งเป็นเส้นชัย ผู้ที่ว่ายน้ำไม่ถึง หรือทำเวลา เกินกว่าที่กำหนด ถือว่าสอบพลศึกษาตกผู้สมัครจะต้องสอบพลศึกษาตามข้อ 1 และ 2 ทั้งสองอย่างให้ผ่าน จึงจะถือว่าสอบพลศึกษาได้ ผู้ที่สอบพลศึกษาตกจะไม่รับเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยไม่คำนึงถึงคะแนนข้อเขียนที่สอบได้

การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการตำรวจ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงจบหลักสูตรแล้ว จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นที่ร้อยตำรวจตรีหญิง รับอัตราเงินเดือน ระดับ ส.1 ชั้น 6 ดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวน รับเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1)

จากการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง สรุปได้ว่า ผู้ที่จะเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงต้องมีคุณสมบัติเป็นเพศหญิง กลุ่มบุคคลภายนอก มีอายุ 16 – 21 ปี กลุ่มข้าราชการตำรวจ มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีการศึกษาขั้นต่ำสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า

ประวัติผู้วิจัย

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยตำรวจโทหญิง สุพรรณพรณ อรุณส่องแสงดี
ที่อยู่ปัจจุบัน	156/120 หมู่บ้านบุญญา หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จาก โรงเรียนพาณิชย์การกรุงเทพ
พ.ศ.2537	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จาก โรงเรียนพาณิชย์การกรุงเทพ
พ.ศ.2539	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี จาก มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
พ.ศ.2552	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2536	ผู้บังคับหมู่ งานปกครอง 4 กองกำกับการ 2 กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ.2548	ผู้บังคับหมู่ กลุ่มงานยุทธวิธีตำรวจ กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ.2551	รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ.2552	รองสารวัตร สำนักเลขานุการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ.2553 – ปัจจุบัน	รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ