

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร

สิทธิ์ เสวตวงศ์, รังสรรค์ อินทร์จันทร์, สมชาย สุเทศ

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Sitti Sawetwong, Rungsun Injun, Somchay Sutes

Urban and Rural Community Development and Administration Faculty of Humanities and Social Sciences Phetchaburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 294 คน ได้มาด้วยการสุ่มตามสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The purposes of this study were to determine factors affecting motivation in working of police officers under authority of Chumphon Provincial Police Station and examine relationship between factors affecting motivation in working and effectiveness of prevention and suppression operation performed by the police officers. The samples of the study were 294 police officers randomly drawn with Taro Yamane's formula from those working in different police stations in Chomphon province. A questionnaire was used for data collection. The data were analyzed with statistics for percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested with Pearson's Product-moment Correlation Coefficient. The research result revealed that: Factors affecting motivation in working of police officers under authority of Chumphon Provincial Police Station on the whole was at a moderate level. Factors affecting motivation in working of police officers were positively related to the effectiveness of the prevention and suppression operation performed by the police officers under authority of Chumphon police station significantly at 0.05 level.

Key Words : Motivation in Working, Effectiveness

1. บทนำ

ปัญหาอาชญากรรมถือเป็นภัยที่ใกล้ตัวและนับได้ว่าเป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในประเทศ โดยหลายปีที่ผ่านมาสถิติการเกิดอาชญากรรมในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้กำหนดแนวนโยบายที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองโดยมุ่งจัดปัญหาอาชญากรรมให้หมดสิ้นไปจากสังคมไทย โดยมอบหมายภารกิจดังกล่าวให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการยุติธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายที่ต้องรับผิดชอบต่อความสงบสุขในการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมไทยตลอดเวลา ทำให้กล่าวได้ว่าภารกิจตำรวจเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอดเวลาโดยไม่สามารถหยุดพักได้(สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2550, ออนไลน์)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจของทุกหน่วยงานให้มีความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรองรับต่อการปฏิบัติภารกิจที่มีเข้ามาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรม และรู้สำนึกรับผิดชอบตนเองและสังคม เพื่อเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ได้อย่างมีศักดิ์ศรี และอาจกล่าวได้ว่า การที่จะทำให้นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถบรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น มีปัจจัยหลายๆ ประการ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความตื่นตัว และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้น ในเบื้องต้นพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไป และเมื่อมีปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจให้คุณค่า เข้ามาเป็นตัวกระตุ้นจูงใจในการทำงานก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับสูง ดังเห็นได้จากการศึกษาของมาโนช จันทร์เที่ยง (2550) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความสุข และอยากที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มที่ ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของมณฑล สอนแก้ว (2548) ที่พบว่า ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากเท่าใดก็จะยิ่งช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นในระดับสูง เห็นได้ว่าผลจากการศึกษาวิจัยที่กล่าวถึง ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อ

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก โดยเฉพาะกับผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม พัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัด บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อปำดับทุกข์ บำรุงสุข รักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ผู้วิจัยเห็นว่า การทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สามารถเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถช่วยนำพาให้ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรเข้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ดังนั้น การแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการกระตุ้นจูงใจ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเสียสละอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสนใจอย่างมาก ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ เสนอให้กับผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อทางราชการต่อไปแนวคิดในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้ทำการวิจัยจากเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร รวม 16 แห่ง จำนวน 1,114 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

จูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้วยวิธีของเพียร์สัน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 54.42 มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 41.16 และมีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 64.97 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-ต.ต. ร้อยละ 59.18 และอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร ร้อยละ 25.5 โดยส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 42.52

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านทุ่มเทในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงาน ที่เอื้อกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องมีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลางโดยมีเรื่องท่านได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นด้วย

5. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

5.1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ถูกคิดของทุกคนในการทำงานที่ยอมรับต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยกันทั้งนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจเชื่อมั่นต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั่นเอง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, Gliner, Pigors & Myers, French, ถวิล เกื้อกูลวงศ์, เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าไว้สอดคล้องกันว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลจะเป็นแรงจูงใจที่มีคุณค่าในระดับสูงและมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ ขวัญจิรา ทองนำ และสุพัตรา สุภาพ ยังได้เห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่ว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม และเชื่อถือได้จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรใช้ระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในแต่ละวงรอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในหน่วยงานตำรวจ เพราะผู้บังคับบัญชาถือได้ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, French และ Gliner ที่กล่าวตรงกันว่า ผู้นำที่มีวิธีการปกครองบังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลได้ในระดับสูงแล้ว จะช่วยให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน และหากผู้นำขาดความเป็นผู้นำ จะส่งผลทำให้เกิดการขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมาที่พบว่า การปกครองบังคับบัญชา (ภาวะผู้นำ) เป็นสิ่งที่ช่วยให้อำนาจจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำในระดับสูง

5.1.3 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านทุ่มเทในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า งานตำรวจเป็นงานราชการที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและความมั่นคงสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นที่จะเข้ามารับราชการตำรวจ และต้องผ่านการทดสอบ รวมถึงมีการปลูกฝังอุดมการณ์ในหลายประการก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, Gliner, ถวิล เกื้อกูลวงศ์, สุพัตรา สุภาพ

และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ที่ได้กล่าวถึงประเด็นความมั่นคงในงานไว้อย่างสอดคล้องกันว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจด้านความมั่นคง จะช่วยให้หน่วยงานได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคคลในระดับสูง ความมั่นคงในงานจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้หน่วยงานก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชกรทุงสี และสุภาพ กันธิมาที่พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้อำนาจจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรที่จะแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายในระดับที่สูงขึ้น

5.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการกระตุ้นจูงใจเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการหลายๆ แห่ง โดยผู้ได้รับรางวัลส่วนใหญ่รู้สึกภูมิใจและพร้อมทุ่มเทให้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งถวิล เกื้อกูลวงศ์ กล่าวว่า การได้รับการยกย่อง ถือเป็นแรงจูงใจในด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม และต้องการการยอมรับและศรัทธาเชื่อถือจากคนอื่น ๆ ทั้งนี้ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, สุพัตรา สุภาพ และ Gliner ยังมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความต้องการให้สังคมยอมรับนั้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่ช่วยให้อำนาจจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรมีกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

5.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในหน่วยงานตำรวจได้มีการดำเนินการอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยข้อจำกัดของอัตราตำแหน่งและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งจึงไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทั้งหมด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะ ได้กล่าวถึงงานที่น่าสนใจว่า มีความสัมพันธ์กับความท้าทายให้ลงมือทำ ซึ่งถวิล เกื้อกูลวงศ์ เห็นว่า งานที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาความท้าทายในการทำงาน และสอดคล้องกับที่เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า งานที่มีลักษณะท้าทายจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความสามารถ และความถนัดของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่มอบหมายอีกด้วย นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ ยังได้กล่าวไว้ว่า ความรักงานถือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา ที่พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ช่วยให้อำนาจจูงใจในการทำงาน

ระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานตามความสนใจและมีความถนัด เพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพในระดับสูง

5.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องสถานที่ตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งโดนปกตินั้น ทรัพยากรในการทำงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ปัจจุบันจะพบว่ามีหลายภาคส่วนที่ช่วยสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน จึงทำให้ข้อมูลออกมาในทิศทางดังกล่าว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, Glimer, Fried Lander & Pickle และสุพัตรา สุภาพ ที่ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานว่า หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้คุณคลั่งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการแสวงหาทรัพยากรในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต

5.1.7 ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องมีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่หน่วยงานต่างๆ ได้นำมาใช้ในการทำงาน โดยเชื่อว่า การที่หลายคนช่วยกันคิดย่อมดีกว่าการคิดคนเดียว ทั้งยังช่วยให้เกิดแนวทางการทำงานที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสถานการณ์อีกด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ และสุพัตรา สุภาพ ที่ได้กล่าวให้ความเห็นเรื่องการบริหารงานไว้ว่าสอดคล้องกันว่า ระบบการบริหารงานที่ช่วยให้การทำงานสะดวกคล่องตัว โดยเฉพาะเรื่องที่มีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ในระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น

5.1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องสถานที่ตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สถานีตำรวจทุกแห่งพยายามจัดให้มีเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ด้วยลักษณะของภารกิจตำรวจที่ไม่มีวันหยุดและต้องดำเนินไปตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทั้งหมดและทั่วถึง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะที่เห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานจะช่วยให้คุณคลั่งสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ซึ่ง Glimer เห็นว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน นอกจากนี้ Pigors & Myers เห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและเกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง

5.1.9 ด้านความรับผิดชอบและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมักเอาเรื่องความรับผิดชอบและอำนาจไปผูกติดไว้กับยศและตำแหน่ง จึงทำให้เกิดแนวคิดว่ายศน้อยต้องทำงานตามน้อยเพราะขาดอำนาจการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงทุ่มเทการทำงานเนื่องจากมองว่า ความรับผิดชอบและอำนาจในการทำงานคือศักดิ์ศรีในการเป็นตำรวจ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg และคณะ และถวิล เกื้อกูลวงศ์ที่เห็นว่า แรงจูงใจเกิดได้จากการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีอำนาจในการดำเนินการ ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร หุ่นสี ที่พบว่าความรับผิดชอบและอำนาจ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลางเช่นกัน ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

5.1.10 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า เงินเดือนตำรวจน้อยเกินไปกับภารกิจที่รับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, ถวิล เกื้อกูลวงศ์, French, Glimer, Fried Lander & Pickle, Pigors & Myers และสุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า เงินเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในการทำงาน โดยบุคคลมักเปรียบเทียบมูลค่าของงานกับตัวเงินที่ได้รับ และหากบุคคลเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอแล้ว ย่อมช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการยังเห็นพ้องต้องกันว่า เงินมีความสำคัญน้อยกว่าความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร หุ่นสี และสุภาพ กันธิมา ที่พบว่าเงินเดือน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.1.11 ด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่า จำนวนอัตราที่รองรับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ มีจำนวนน้อยกว่าความต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg และคณะ, French, เทพพนม เมืองแมน

และสวิง สุวรรณ ที่ได้กล่าวถึงโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในเรื่องของการพัฒนาตนเองไว้อย่างสอดคล้องกันว่า บุคคลที่ได้รับความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ การเพิ่มคุณวุฒิ การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน จะถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง Fried Lander & Pickle และ Pigors & Myers ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าการที่บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และช่วยให้เกิดการใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ตำราจรรยาบรรณจังหวัดชุมพรจึงควรจะการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างทั่วถึง ซึ่งอาจทำได้โดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของงานมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่า ผลงานของตนมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้น จะเป็นไปตามเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรที่ว่า การที่พนักงานในองค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเชื่อว่าเป้าหมายขององค์กรมีความถูกต้องและเหมาะสมถือว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผล ทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของลักษณะ เปล่งงาที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง รวมถึงการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจนั้น สอดคล้องกับเกณฑ์ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต

6. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

6.1 ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ

6.2 ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกัน เช่น ตำรวจทางหลวง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น

7. ประโยชน์ของการวิจัย

7.1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต่อไป

7.2 นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจต้องการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กชกร ทุงสี. (2550). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ดริสเซนแอร์คราฟท์อินที่เรียชิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [2] ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [3] ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [4] เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- [5] มงคล สอนแก้ว. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารเรือ สังกัดหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ (สอ.ร.ฝ.). รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- [6] มาโนช จันทรเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลหลักสอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- [7] สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- [8] สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [9] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 18, 2553 จาก <http://www.nesdb.go.th>
- [10] Yamane, T. (1973). *Statistics; An Introduction Analysis*. 3rd ed, Harper International Edition, Tokyo.