

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ที่จะสามารถประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อม และเพียงพอของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร ซึ่งการบริหารงานในองค์กรก็ย่อมจะมุ่งหวังในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันต้องยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการบริหาร เนื่องจาก องค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากร ต้องมีความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการบริหารงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารงานที่สำคัญที่สุด สำหรับทุกองค์กร หากการจัดการทางทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่ดี หรือผิดพลาดจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลของงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

ตำรวจมีภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ต่อสังคมและประเทศชาติในการรักษาความสงบเรียบร้อยตลอดจนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งในการป้องกันอาชญากรรมนั้นถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของตำรวจที่จะต้องดำเนินการเพื่อควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในระดับที่สังคมยอมรับได้ หรือหากจะเกิดก็ต้องอยู่ในภาวะที่สามารถควบคุมได้ เมื่อมีการป้องกันอาชญากรรมได้เท่ากับเป็นการลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับเศรษฐกิจสังคมที่เป็นกลไกในการควบคุมอาชญากรรม นอกจากประชาชนจะต้องช่วยกันดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับตนเองและชุมชนแล้ว ตำรวจยังนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการป้องกันอาชญากรรม ดังนั้นคุณภาพหรือศักยภาพของตำรวจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2553 : คำนำ)

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และอุทิศเวลาเพื่องาน มีความมุ่งมั่นที่จะดูแลการทำงานของตนอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ดังนั้นแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานหนึ่ง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนตามแผนงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ก็ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเช่นกัน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น 'ไม่มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และไม่ให้ความสนใจดูแลงานในหน้าที่ของตนมากนัก' ซึ่งผลที่ตามมาคือปัญหาอาชญากรรมและปัญหาอื่น ๆ จะเพิ่มขึ้นและจะทำให้ประชาชนเดือดร้อนและสังคมไม่เป็นปกติสุข

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว และนำเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของจะได้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ต่อสถานีตำรวจอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตนี้อา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน จากการ นุรณาการทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โคนจินดา. 2543 : 254 - 255) คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอ คูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 56 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำศัพท์ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ใช้ ในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง อิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล หรือเครื่องสนับสนุน เครื่องปรุงแต่งให้เกิดสิ่งอื่น

2. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งกระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย นโยบายและ การบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความเสมอภาคในหน่วยงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่จะ ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการดำเนินการแผนการ
กลยุทธ์และการจัดรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมี
ประสิทธิภาพ นโยบายและการบริหารงาน มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและสนองต่อความ
ต้องการของงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมี
มนุษยสัมพันธ์ มีไมตรี เกื้อกูลกัน การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน การรับฟังปัญหา
การทำงานเป็นทีม และการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การติดต่อกันไม่ว่าจะ
เป็นโดยกิริยา หรือวาจากับผู้บังคับบัญชา การแสดงความรับผิดชอบ การกล้าตัดสินใจ การให้
คำปรึกษาและแนะนำ การปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาให้กับผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน หมายถึง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา
ที่มีต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในการมอบหมายงานต่างๆ อย่างยุติธรรม รวมทั้งการ
พิจารณาความดีความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน

4. **ข้าราชการตำรวจ** หมายถึง ข้าราชการตำรวจทุกนาย ที่มีตำแหน่งตั้งแต่
ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร จนถึงชั้นประทวน ที่สังกัดสถานีตำรวจภูธร
คูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

5. **สถานีตำรวจภูธร** หมายถึง สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์