

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

The working operation motivation of policemen for the Crime Suppression Division about Natural Resources and the Environmen

กิตติพงษ์ ชุมวงศ์

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ผู้รับผิดชอบบทความ: Kittipong_8881@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย การบริหารภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม การกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เลือกมาแบบเจาะจง จำนวน 89 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test, F-test (One-Way- ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของ ข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพทางเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อลด อาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Abstract

The research was about the working operation motivation of policemen for the Crime Suppression Division about Natural Resources and the Environment. The aims of the research were: 1) to study the level of the working operation motivation of the police officers in the

Crime Suppression Division about Natural Resources and the Environment, and 2) to compare the working operation motivation classified by personal factors and internal management factors. The sample group used in the research was policemen of the Crime Suppression Division about Natural Resources and the Environment by purposive sampling amount to 89 people. The questionnaires were used as the data collection tool. The data was analyzed by using the descriptive statistics such as percentage, arithmetic mean and standard deviation as well as the inferential statistics consisting of t-test, and F-test (One- Way-ANOVA). The research results indicated that the opinions of the police officers working at the Crime Suppression Division about Natural Resources and the Environment regarding to the factors of internal management from the police officers in the organization was overall at a high level. The hypothesis test found that the police officers with different gender status, age, work experience and monthly income had the motivation of working operation in difference with the statistically significant level at 0.05. The internal management of organization in different factors had the motivation of working operation for policemen to reduce crime about natural resources and the environment with no significantly different level at 0.05.

Keywords: work achievement; motivation; policeman; crime in environment

บทนำ

การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนเราประกอบกิจกรรมหรือกระทำการต่าง ๆ ซึ่งพลังดังกล่าวจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับเรื่องราวหรือสถานการณ์และตัวบุคคลในขณะนั้น ทั้งนี้เพราะขณะที่เราได้รับการจูงใจก็จะเกิดความกระตือรือร้นและพยายามดิ้นรนทำทุกวิถีทางเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของพนักงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หาก องค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจ

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฏฐา กริทธิณู, 2550, น. 1)

ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีปัญหาเกี่ยวกับการลักลอบนำสัตว์ป่าสงวนมาเลี้ยงในบ้านพักหรือบริเวณพื้นที่ในเขตเมือง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายในการนำสัตว์ป่าสงวนมาเลี้ยงโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งทำให้ประชาชนมีการลักลอบนำเข้ามาเลี้ยง หรือมีการสั่งซื้อ และนำเข้าสัตว์เลี้ยงจากต่างประเทศ มาเพื่อการค้าหรือนำมาเลี้ยงในพื้นที่ ซึ่งเป็นปัญหาส่วนมาก เนื่องจากประชาชนส่วนมากยอมที่จะจ่ายเงินจำนวนมากเพื่อให้ได้สัตว์ป่าสงวนที่ตนเองต้องการมาเพื่อเลี้ยง และผู้ประกอบการส่วนมากยอมที่จะนำเข้ามาสัตว์เหล่านี้ ทั้งที่นำเข้าแบบถูกกฎหมาย แต่ส่วนมากจะเป็นการนำเข้าแบบผิดกฎหมาย เช่น การนำเข้าทางชายแดน หรือผ่านชาวบ้านโดยการลักลอบผ่านพรหมแดนธรรมชาติ เพื่อให้ได้มาซึ่งสัตว์ป่าสงวนดังกล่าว

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ โดยเป้าหมายในการลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ประสบพบเจอในทุกวันทำงาน เพราะยังมีประชาชนที่ทราบกฎหมาย และไม่ทราบกฎหมายการนำเข้าสัตว์ป่าสงวนในประเภทต่าง ๆ ทำให้ประชาชนขาดความรู้ดังกล่าว ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ ให้กับประชาชน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป และเกิดความสำเร็จในงานที่จะดำเนินการ

ในปัจจุบัน กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังพบสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพส่งผลให้การปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติขาดประสิทธิภาพไปด้วย ทำให้อาจถูกสังคมมองว่ามีลักษณะของการกระทำที่เป็นสองมาตรฐาน หรือการเลือกปฏิบัติระหว่างผู้ต้องหาที่เป็นคนจนและคนรวยดังคดีที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อสังคม ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะมีที่มาจากการขาดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจในสังกัด จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อนำข้อมูล และผลงานวิจัยไปในการพัฒนาการดำเนินงาน และการเตรียมนโยบายให้กับข้าราชการตำรวจ และพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารภายในองค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แนวคิดแบบจำลอง 7S ของแมคคินซี

บริษัท แมคคินซี เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมฤทธิ์ผลของการบริหารของบริษัทธุรกิจจำนวน 62 บริษัท เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ โดยได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ.1977 พบว่า แนวความคิดในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อยที่สุด 7 ตัวคือ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ บุคลากร แบบการบริหาร ทักษะ และค่านิยมร่วมซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวที่กล่าวข้างต้นจะมีความสัมพันธ์กัน (McKinsey, 1980 อ้างถึงใน นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สง, 2552, น. 35-38)

1. กลยุทธ์องค์กร (strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ
2. โครงสร้างองค์กร (structure) โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้าทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน ก็มีความสำคัญยิ่ง
4. ทรัพยากรมนุษย์/สมาชิกภายในองค์กร (staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านอาชีพ ทักษะความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ
6. รูปแบบ (style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร
7. ค่านิยมร่วม (shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ก่อตัวขึ้นจนกลายเป็นแรงกระตุ้น และบังคับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนอง โดยมีการกำหนดทิศทางตอบสนองนั้น บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เหตุจูงใจอีกต่อไป A.H. Maslow (1970 อ้างถึงใน นวรัตน์ พิงษ์พรหม, 2552, น. 23-27) ได้กล่าวถึงแนวความคิดลำดับขั้นของความ ต้องการเสนอโดย Abraham H. Maslow แนวความคิดนี้ มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้น ดังนี้

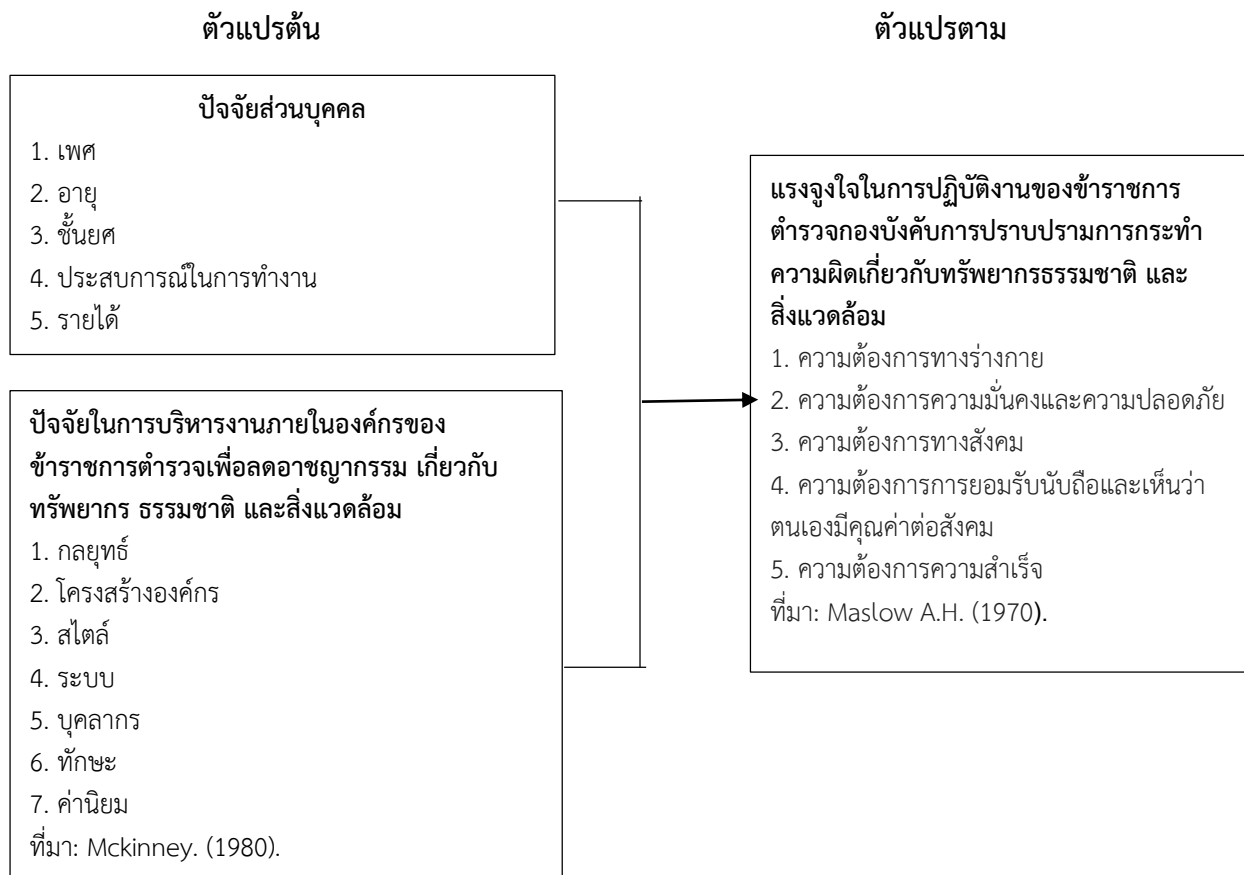
ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความต้องการขั้นนี้ได้แก่ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตในองค์กร ความต้องการขั้นต้นนี้ก็เช่นสภาพการทำงาน (ความร้อนของอากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (safety and security needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อ ความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวนปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ และมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการอันนี้ในองค์กรเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือนและความมั่นคงในงาน (job security) ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลต่อคนงานเพิ่มขึ้น

ความต้องการด้านสังคม (social needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพัน และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับ ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กร หรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่นและเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์กรความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความสามารถคุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (self-esteem, needs ego, status) ความต้องการ ขั้นที่ 4 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้ คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพความต้องการในขั้นนี้ ในองค์กรเราสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อเสียง ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความต้องการประจักษ์ตน

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาประชากรทั้งหมดจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำกับการ 1 จำนวน 89 คน ซึ่งเป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดที่เลือกมาแบบเจาะจง (ฝ่ายอำนวยการ, กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด เพื่อหาข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้จากหนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 89 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

2.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 89 ชุด

2.2 ยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามที่กำหนดไว้

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ประชากรตอบแบบสอบถาม พร้อมให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

2.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการประมวลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของข้อมูลเชิงปริมาณ ในลักษณะต่าง ๆ

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) สถิติทดสอบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามสมมติฐานโดยใช้ t-test กับตัวแปร 2 กลุ่ม และ F-test (one way ANOVA) กับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบแบบ Fisher's least significant difference: LSD

3. สรุปลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ศึกษา และสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนากองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความสำเร็จของงานต่อไป

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยการบริหารภายในองค์กร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ทำการศึกษาล้วนเป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 98.87 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 40.44 มี

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 อยู่ในชั้นสัญญาบัตร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 64.04 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.56

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ทำการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 สไตล์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ระบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กร	($\bar{x}$)	(SD)	ระดับ n = 89
กลยุทธ์	3.79	0.649	มาก
โครงสร้างองค์กร	3.11	0.745	ปานกลาง
สไตล์	3.78	0.819	มาก
ระบบ	3.02	0.956	ปานกลาง
บุคลากร	3.45	0.882	มาก
ทักษะ	3.70	0.703	มาก
ค่านิยม	3.11	0.745	ปานกลาง
ภาพรวม	3.42	0.618	มาก

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และความต้องการการยอมรับรับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	($\bar{x}$)	(SD)	ระดับ n = 89
ความต้องการทางร่างกาย	3.12	0.745	ปานกลาง
ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย	3.77	0.649	มาก
ความต้องการทางสังคม	3.78	0.819	มาก
ความต้องการการยอมรับรับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม	3.46	0.882	มาก
ความต้องการความสำเร็จ	3.71	0.703	มาก
ภาพรวม	3.56	0.688	มาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศและปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ	
			ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่อเดือน ที่มีแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน				
เพศ	t-test	0.006	✓	
อายุ	F-test	0.000	✓	
ชั้นยศ	F-test	0.095		✓
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	0.000	✓	
รายได้ต่อเดือน	F-test	0.000	✓	

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันตามปัจจัยการบริหารภายในองค์กร

กลยุทธ์	F-test	0.075	✓
โครงสร้างองค์กร	F-test	0.081	✓
รูปแบบ	F-test	0.055	✓

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ	
			ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระบบ	F-test	0.109		✓
บุคลากร	F-test	0.061		✓
ทักษะ	F-test	0.074		✓
ค่านิยม	F-test	0.095		✓

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจเพื่อลดอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กลยุทธ์ สไตล์ ทักษะ มี และบุคลากร ส่วนอีก ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ค่านิยม และระบบ ควรมีการปรับปรุงเนื่องจากการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาพลักษณ์ภายในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ และการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาพลักษณ์ และการบริหารภายในองค์กรจะต้องมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอันดับต้น ๆ ก่อนที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ มีระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$ S.D. = .374)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งควรมีความปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอย่างหนัก ในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีคุณภาพชีวิต สวัสดิการ และการดูแลที่ดีจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถปฏิบัติงานในการช่วยเหลือประชาชน และสังคมได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานจากข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ และปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กรฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานฯ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ วีรยุทธ โสภี (2555) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วน ชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความต้องการทางร่างกาย กองบังคับการ 1 ต้องบริหารผลตอบแทนของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมกับสถานะที่เป็นอยู่จากค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้นควรมีเงินประจำตำแหน่งฝ่ายอำนวยการควรเพิ่มเงินตามความสามารถ เช่น เงินตอบแทนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจัดให้มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่เสียชีวิตอย่างเหมาะสมด้วย
2. ด้านความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ต้องจัดสถานที่ให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องปรับอากาศที่พอกอากาศได้ดี เนื่องจากสถานที่มีลักษณะปิดทึบ ต้องขยายพื้นที่ให้กว้างขวาง จัดระบบให้เป็นสัดส่วน จัดหาตู้เก็บเอกสาร และควรจ้างผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนมาปรับปรุงให้เกิดการใช้พื้นที่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
3. ด้านความต้องการทางสังคม ต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น กิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคี และรู้จักกันภายในมากขึ้นจัดสัมมนาพร้อมรับฟังความคิดเห็น หรือรับประทานอาหารพบปะพูดคุยกันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย เดือนละ 1 ครั้ง
4. ด้านความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม ต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้พัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าที่เป็นอยู่ จัดให้มีการอบรมหลักสูตรเพิ่มความรู้ในการทำงานในทุกสายงานเพื่อเพิ่มศักยภาพอยู่ตลอดเวลา
5. ด้านความต้องการความสำเร็จ ต้องมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ยึดหลักความยุติธรรม และมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานโดยผ่านการโหวตหรือการลงคะแนนลับเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กองกำกับการ 1. (2560). จำนวนข้าราชการตำรวจ ประจำปีพุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด (ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโรงใต้อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- วีรยุทธ โสภี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.