

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต
กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

Performance Motivation of Security Guard License
Case Study of Nakhon Ratchasima Province

ทิพย์อาภา เลี้ยงอักษร¹ ทัชชกร แสงทองดี² สุพจน์ บุญวิเศษ³

Thipparpha Laeng-uksorn¹ Thutchakorn Seangpordee² Supot Boonwises³

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 170 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติด้วยวิธีการเปรียบเทียบ Compare mean ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนตัวงานที่ทำ ด้านภาระงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; รักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

Received: 2022-12-07 Revised: 2022-12-25 Accepted: 2022-12-26

¹สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy
Corresponding Author e-mail: apa_roz@hotmail.com

²สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy.
e-mail: Korn2945@gmail.com

³สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University. e-mail: supot45@hotmail.com

Abstract

This research has objectives to study performance motivation of security guard license and to compare performance motivation of security guard license in Nakhon Ratchasima Province which classified by gender, age, education level, working period and position. The samples consist of 170 security guards license in Nakhon Ratchasima Province. Research instrument is questionnaire and statistics for research are percentage, mean and standard deviation and analyses statistics by compare mean. The research results found that security guards license in Nakhon Ratchasima Province had performance motivation both overview and all factors at high-level on policy and administration, stability and safety, compensation, responsibility and progress. Comparison of performance motivation of security guard license in Nakhon Ratchasima Province found that security guard license with different age and working period had different performance motivation. But security guard license with different sex, education level and position had no different performance motivation.

Keywords: Motivation; Performance; Security Guard License

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยมีธุรกิจรักษาความปลอดภัยเกิดขึ้นกว่า 30 ปี โดยในอดีตเรียกว่าอาชีพรักษาความปลอดภัย ซึ่งเริ่มต้นเป็นรูปธรรมอย่างไม่เป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2508 กิจการของผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย ของประเทศไทยในปัจจุบัน เริ่มมีบทบาทและความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพ เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ที่ทำให้อาชญากรรมจำนวนเพิ่มขึ้นสูงขึ้น จากข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2558 พบว่า มีคดีอาญาประทุษร้ายต่อทรัพย์สินและตัวบุคคลเพิ่มขึ้นสูงกว่า 70,000 คดี หรือการคุกคามจากการก่อการร้าย ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ หวั่นวิตกว่าจะกลายเป็นเป้าโจมตีทำให้อุบัติการณ์ด้านการรักษาความปลอดภัยเพิ่ม จำนวนมากขึ้น (กฎหมายธุรกิจรักษาความปลอดภัย, 2560) จนทำให้มาตรการของภาครัฐและองค์กรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต้องปรับตัวตามให้ทัน ซึ่งทำให้การพัฒนาธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและควรมีการทำให้วิชาชีพด้านรักษาความปลอดภัยให้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ได้รับความเชื่อถือจากประชาชน 2) มีความเป็นมืออาชีพ 3) ความเชื่อมโยงสามารถร่วมมือกัน ประโยชน์กับหน่วยงานรักษาความมั่นคงและรักษาความปลอดภัยของภาครัฐได้เป็นอย่างดี (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550)

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) หรือ ผู้ที่ทำการป้องกันซึ่งทรัพย์สินสิ่งของ หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่า รปภ. เป็นอาชีพหนึ่งที่ผู้ประกอบการหรือบุคคลอื่นจ้างมาเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับบริษัทห้างร้านต่าง ๆ หรือกระทั่งที่อยู่อาศัย ทั้งเวลากลางวันและกลางคืน โดย

ส่วนมากมักจะจ้างบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะ แล้วให้บุคคลที่จะมาเฝ้าจุดปฏิบัติงาน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามช่วงเวลา ซึ่งการทำงานในอาชีพเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องผ่านการอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพรักษาความปลอดภัย ตาม พรบ. รักษาความปลอดภัย โดยจะต้องฝึกอบรมอย่างน้อย 40 ชั่วโมง ถึงจะเข้าปฏิบัติงานจริงได้ โดยการอบรมจะเกี่ยวข้องกับ 1) การอบรมการใช้ถังดับเพลิง เพลิงไหม้ การช่วยชีวิต เป็นต้น 2) การอบรมการต่อสู้ด้วยกระบอง การต่อสู้ด้วยมือเปล่า หรือวิธีการเอาตัวรอดจากสถานการณ์เสี่ยง เป็นต้น อาชีพ รปภ. หรือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความปลอดภัยเป็นหลัก โดยจะเห็นได้จากปัจจุบันนี้สถานที่ต่าง ๆ เช่น หมู่บ้าน คอนโดมิเนียม สถานที่ราชการ ฯลฯ หันมาใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย บริษัท รปภ. (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับคนที่จะทำอาชีพ รปภ. (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) ควรจะทราบคือทำงานไม่เป็นเวลา เวลาพักผ่อนน้อย พร้อมทำงานเสมอ (ศักดิ์นันทน์ โสประดิษฐ์, 2554)

ดังนั้น ลักษณะการทำงานของ รปภ. (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) มีวิธีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากการทำงานปกติ เช่น เป็นงานเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน ไม่มีวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งลักษณะงานในบางครั้งไม่สามารถกำหนดให้ชัดเจนหรือตายตัว เหตุการณ์อาจจะเกิดเวลาใดและสถานที่ใดก็ได้ ที่อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ทำให้มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของ รปภ. (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) ได้ แต่ก็มีคนจำนวนไม่น้อยที่เลือกประกอบอาชีพนี้ โดยอัตราการขยายตัวของธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 15 ต่อปี และมีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย 330,000 คน (กฎหมายธุรกิจรักษาความปลอดภัย, 2560) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เพื่อนำผลการวิจัยที่สำรวจได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานรักษาความปลอดภัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ใน 4 อำเภอหลักที่มีการประกอบธุรกิจหนาแน่น ได้แก่ อำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอปากช่อง อำเภอปักธงชัย อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จากการแทนค่าสูตรคำนวณของ Green (1991) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ในอำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอปากช่อง อำเภอปักธงชัย อำเภอโชคชัย ในจังหวัดนครราชสีมา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ นโยบายและบริหารองค์การ ความมั่นคงและปลอดภัย ค่าตอบแทนตัวงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

แรงจูงใจมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
แรงจูงใจมาก	ให้ 4 คะแนน
แรงจูงใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
แรงจูงใจน้อย	ให้ 2 คะแนน
แรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

จากนั้นนำมาจัดระดับตามเกณฑ์อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง มีแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา ภาษา และความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา และวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวัด โดยข้อคำถามที่สอดคล้องคือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.5-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวแทนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำค่าที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่ด้วย จำนวนและค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วย Compare mean

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 170 คน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมา คือมีอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 และมีอายุ 22-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.23 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) หรือเทียบเท่า ปวช. จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.65 รองลงมา คือ ประถมศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 75.29 และมากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59

และมากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง รปภ. จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 และตำแหน่งสายตรวจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตัวงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

แรงงใจ	ระดับแรงงใจ			
	X	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.61	0.74	มาก	3
2. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.41	0.80	มาก	6
3. ด้านค่าตอบแทน	3.51	0.81	มาก	5
4. ด้านตัวงานที่ทำ	3.71	0.55	มาก	1
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.58	มาก	2
6. ด้านความก้าวหน้า	3.52	0.62	มาก	4
รวม	3.51	0.50	มาก	

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้การสนับสนุนความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.83$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.90$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ได้รับ

ความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาตามเหตุอันควร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง ไม่สามารถถูกให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกได้โดยง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.15$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่ท่านจะได้รับจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 1.09$) รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสมแล้ว และ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือว่าเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ของท่าน มีความเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.80$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านตัวงานที่ทำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กฎระเบียบของหน่วยงานของท่านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ว่า ท่านไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.97$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ทำทนายต่อความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.85$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.04$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการอบรม พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้ามากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.99$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตกรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา

ความปลอดภัยรับอนุญาต ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่มีอายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่วนของ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา	ผลการเปรียบเทียบ
แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกัน	มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน
แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน	มีแรงงใจแตกต่างกัน
แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน
แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน	มีแรงงใจแตกต่างกัน
แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งต่างกัน	มีแรงงใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษา พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ที่มีช่วงอายุ 22 ปี-30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.84$) ที่มีช่วงอายุมากกว่า 30 ปี-40 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.43$) ที่มีช่วงอายุมากกว่า 40 ปี-50 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.49$) ที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.56$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจ พบว่า แรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษา พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.64$) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.80$) ที่มีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.99$) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี-20 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.43$) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.42$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับ

แรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศชาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.65$) ส่วนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.53$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.73$) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) หรือเทียบเท่า ปวช. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.49$) มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.51$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่ง รปภ. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.64$) ที่มีตำแหน่งหัวหน้าหน่วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.64$) ที่มีตำแหน่งสายตรวจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.50$) เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวียศ บิลมาศ (2550) การศึกษาเรื่อง การสร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณค่างานและสร้างคุณค่าใน

งานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี คงยืนยง (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์นันทน์ ไสประดิษฐ์ (2554) การศึกษาเรื่อง การสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริษัท สวิสดี อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด เพื่อหาประสบการณ์ด้านบวกหรือสิ่งที่ประทับใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คือ บริษัทฯ มีการบริหารจัดการงานดี การทำงานเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์นันทน์ ไสประดิษฐ์ (2554) การศึกษาเรื่อง การสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริษัท สวิสดี อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด โดยใช้สุนทรียสาธก มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท สวิสดี อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด เพื่อหาประสบการณ์ด้านบวกหรือสิ่งที่ประทับใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จากการศึกษพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติงานดี คือ บริษัทมีความมั่นคงทางการเงิน งานที่ทำมีความมั่นคง แต่ งานวิจัยของเกลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การ

ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านคำตอบแทน แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ด้านคำตอบแทน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวิศ บิล มาศ (2550) การศึกษาเรื่อง การสร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานและความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณค่างานและ สร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณา รายละเอียดพบว่า ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในระดับมากมีจำนวน 2 ใน 5 ประเด็น คือ การมี รายได้สูง ๆ การทำงานได้ดีควรที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดินันท์ โสประดิษฐ์ (2554) การศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริษัท สวิสดี อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด โดยใช้สุนทรียสาธก มีวัตถุประสงค์เพื่อ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท สวิสดี อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด เพื่อหาประสบการณ์ด้านบวกหรือสิ่งที่ประทับใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติงานดี เช่น บริษัทมีความมั่นคงทางการเงิน และสวัสดิการดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี คงยืนยง (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงาน ของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการ ปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้าน สวัสดิการ/คำตอบแทน อยู่ในระดับมาก

ด้านตัวงานที่ทำ แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ด้านตัวงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษา ความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อ พิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน

สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี คงยืนยง (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ บรรจงภาค (2547) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะพบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเถลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความ

ปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ บรรจงภาค (2547) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสา สุนทรพงศ์ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลของการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และอายุงานต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ธีรชุตินานนท์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีดาพร บุญเพ็ง (2549) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทรดิง จำกัด พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขึ้นเงินเดือนปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ที่พักอาศัยปัจจุบัน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่าง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

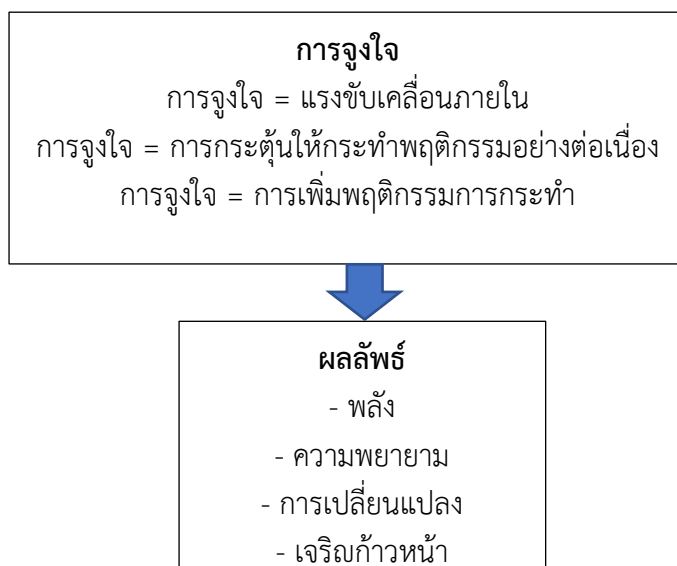
4. เปรียบเทียบแรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงงูใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ บรรจงภาค (2547) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสา สุนทรพงศ์ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลของการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และอายุงานต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ อีรัชติมานันท์ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ บรรจงภาค (2547) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาลิสา สุนทรพงศ์ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงานต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ที่มา: (เพลินพศ วิบูลย์กุล, 2558)

การจูงใจช่วยให้คนมีความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้มีความชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ไม่ถูกให้ออกหรือปลดออก เมื่อถูกร้องเรียนอย่างไม่เป็นธรรม

1.2 องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย หรือมีขั้นตอนกลไกในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นที่ตัวบุคคลเป็นหลัก ตลอดจนมีการติดตามวัดผล ประเมินผล ตามที่ได้ปฏิบัติจริง

1.3 องค์กรควรมีการจัดอบรม ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้พนักงานมีโอกาสรู้ก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

1.4 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชยการให้รางวัล โบนัส จัดกิจกรรมพักผ่อนให้กับพนักงาน

1.5 องค์กรควรมีการจัดระบบงาน ภาระงานที่ชัดเจน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับกำลังคนขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล ควรมีการสร้างข้อคำถามเชิงลบ และเชิงบวกเพื่อให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น

2.2 ในการเก็บข้อมูล ควรเพิ่มกระบวนการสัมภาษณ์ นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม หรือจัดทำเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติพงศ์ กิตยารักษ์. (2550). *ยุติธรรมชุมชน: บทบาทการอำนวยความสะดวกโดยชุมชนเพื่อชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ศักดิ์นันท์ โสประดิษฐ์. (2554). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท สวัสดิ์ อินเตอร์ การ์ด เซอร์วิส จำกัด โดยใช้สุนทรียสาธก*. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Green, S.B. (1991). How many subject does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research*. 26(4), 499-510.