

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยของเราถือระบอบประชาธิปไตย ที่มีกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ซึ่งได้กำหนดถึงสิทธิและเสรีภาพที่ไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ แต่สิทธิและเสรีภาพที่ว่านั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอยู่อย่างมีระเบียบภายใต้อำนาจข้อบังคับทางสังคม ข้อบังคับที่ว่านี้คือ “กฎหมาย” และกฎหมายจำเป็นที่จะต้องมิผู้ซึ่งทำหน้าที่เปรียบเสมือนผู้ดูแลทุกคนในสังคมนั้น ๆ ให้อยู่ในแนวทางเดียวกัน ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาค่าง ๆ ปราบปรามผู้กระทำความผิด ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายให้กับมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ และตระหนักถึงโทษที่จะได้รับเมื่อกระทำความผิดต่อกฎหมาย รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งก็คือ “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “ตำรวจ” (จรรยาสุ จินซ่าง, 2551, หน้า 1)

หน่วยงานที่ตำรวจสังกัดคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนอันเกี่ยวกับการจับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายและบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว

ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นเจ้าพนักงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่สูง เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ในด่านป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดอยู่ตลอดเวลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างเต็มที่ (ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556, หน้า 3) องค์การที่มีระบบการบริหารที่ดีย่อมประสบความสำเร็จมากกว่า ในขณะที่เดียวกันองค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้อง

อาศัยบุคคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานจึงถูกคิดขึ้นมาเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ถ้าไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้มักจะก่อให้เกิดความคับข้องใจของพนักงาน (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547, หน้า 239) ซึ่งสอดคล้องกับ (สมยศ นาวิกาน, 2547, หน้า 83) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ ความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป ปัจจัยในเรื่องงาน คุณลักษณะและธรรมชาติของงาน เช่น ความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึก ที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจ ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ บรรทัดฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 195-196) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจภายในคือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งได้แก่ความต้องการความสนใจพิเศษทัศนคติหรือเจตคติแรงจูงใจภายนอกคือสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นได้แก่ นโยบายและการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชาสภาพการทำงานความสัมพันธ์ในหน่วยงานเงินเดือนและสวัสดิการการยอมรับนับถือ (ธานี แสงจันทร์, 2553, หน้า 9)

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีต่อองค์การ บุคคลที่ขาดแรงจูงใจ จะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลและองค์การ ดังนั้นหากองค์การไม่สามารถบริหารและจัดการปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสม จนทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมแล้ว บุคลากรขององค์การก็จะเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การเสียหายสำหรับบุคคลภายนอก และสังคมโดยรวม (ปกรณ์ ขจรเจริญ, 2549, หน้า 3)

สถานีตำรวจภูธรพังโคน ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 177 หมู่ 9 ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เขตพื้นที่รับผิดชอบ 261.82 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้น 52,384 คน ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพังโคน 87คน การกำหนดหน้าที่ ตำแหน่ง และการแบ่งงานในสถานีตำรวจจะแบ่งออกเป็น 5 งาน คือ งานอำนวยการ งานป้องกันและปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวนและงานจราจร คิดเป็นอัตราส่วน ตำรวจ 1 นาย รับผิดชอบต่อประชากร 935 คน ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ทำการศึกษาวิจัย การควบคุมอาชญากรรมให้ได้ผล ตำรวจ 1 คน รับผิดชอบประชากร ไม่เกิน 480 คน จึงจะเกิดประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรมได้เต็มที่ สถานีตำรวจภูธรพังโคนมีอัตรากำลังจำกัดโครงสร้างไม่เหมาะสมกับงาน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการตำรวจบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก บุคลากรขาดการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความชำนาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีข้อตำหนิจากคณะตรวจงานประจำปีของตำรวจ ซึ่งทำให้งานในหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (เอกสารบรรยายสรุป สถานีตำรวจภูธรพังโคน, 2558, หน้า 7)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของสถานีตำรวจภูธร

ฟังโคนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน ในการแก้ไขปัญหาอันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป

### คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธร ฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร หรือไม่
4. แนวทางการเพิ่มแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานี ตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรฟังโคน อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร

4. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจ ในการแก้ไขปัญหาอันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
2. ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคนอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
3. ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
4. ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อําเภอพังโคน จังหวัดสกลนครโดยประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg, 1959, pp.113-115) อ้างถึงใน ปิยมาศ ทับทิม, 2548, หน้า 5) กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจว่าด้วยกฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตำรวจมากําหนดตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

### 1.1 ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ลักษณะของงาน
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.6 นโยบายและการบริหาร
- 1.1.7 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.1.8 ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
- 1.1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.1.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

### 1.2 ตัวแปรตาม ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย

- 1.2.1 ปริมาณงาน
- 1.2.2 คุณภาพของผลงาน
- 1.2.3 ความทันเวลา
- 1.2.4 ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิผลของงาน
- 1.2.5 ความคุ้มค่าของผลงาน

## 2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

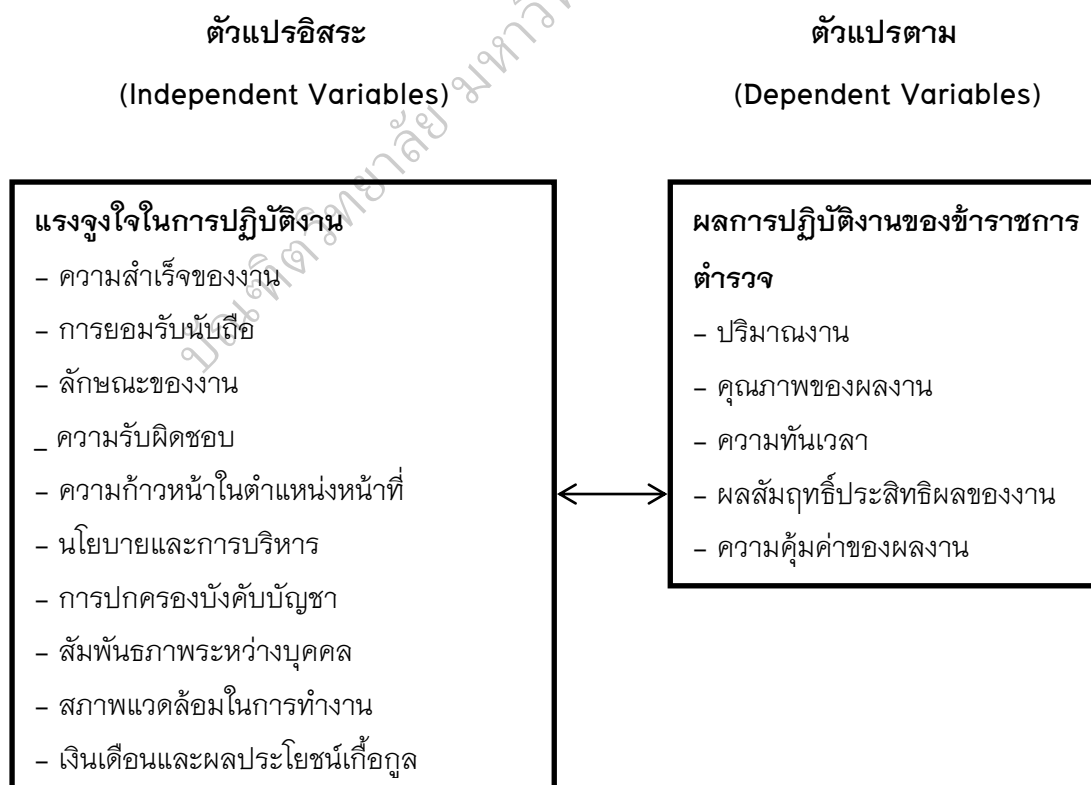
2.1 ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 87 คน ข้อมูลอัตรากำลังพล สถานีตำรวจภูธรพังโคน พ.ศ. 2558

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558 ถึงวันที่ 31 เมษายน พ.ศ. 2559

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินการวิจัย ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Job Motivation) หมายถึง ปัจจัยการกระตุ้น จูงใจ และชักนำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่นี้เป็นไปตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก

### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ มีความรู้ทางบวกต่อตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จในการทำงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการความสำเร็จ และพัฒนาได้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือผู้ร่วมงาน แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดีที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (Job Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Job Advancement) หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการเป็นประจำ ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม



1.6 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรมตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.8 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ความร้อน มลพิษ ท่าเลที่ตั้งไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

1.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือตามที่คุณมอบหมายงานสั่งการ ซึ่งอาจเป็นงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.1 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่มีความยากง่ายและลึกซึ้ง เป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

2.2 คุณภาพของผลงาน หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน

2.3 ความทันเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4 ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิผลของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2.5 ความคุ้มค่าของผลงาน หมายถึง ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ  
แผนงาน ตามลักษณะของโครงการ แผนงาน ที่ได้รับมูลค่าสูงกว่าต้นทุนของทรัพยากร  
ที่ต้องใช้เพื่อการลงทุนในโครงการ แผนงาน และรวมกับผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้น  
ตลอดจนเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.6 ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตาม  
พระราชบัญญัติตำรวจแห่ง พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวด  
เงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้มาความรวมถึง ข้าราชการในสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ  
โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี