

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอ นำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการศึกษา
5. อภิปรายผลการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการป้องกันและปราบปราม แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา แบ่งออกได้ตามลำดับดังนี้ คือ

1. ประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 96 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

3.1.1 อายุ

3.1.2 ระดับชั้นยศ

3.1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ของ เฮอร์ซเบอร์ก, บาร์นาค และซินเคอร์แมน

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา

- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวลา จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวลา จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 96 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวลา จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวลา จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 -50 ปี มีระดับชั้นยศเป็นดาบตำรวจ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

2. ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษา พบว่า

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.75$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.73$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.72$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.70$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.68$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.64$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.34$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.26$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.15$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X}=4.06$) การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงานและ

เป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 3.74$) สามารถจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายได้ ($\bar{x} = 3.67$) การได้รับรางวัลนำจับ ($\bar{x} = 3.52$)

2.1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.79$) ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.67$) ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.66$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.59$)

2.1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.40$) ตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{x} = 3.33$) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการในสายงาน ($\bar{x} = 3.16$) การมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ($\bar{x} = 3.15$)

2.1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ ($\bar{x} = 3.91$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ ($\bar{x} = 3.79$) ปริมาณงานในสายงานมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.68$) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.45$)

2.1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ($\bar{x} = 3.77$) งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่ศึกษา ($\bar{x} = 3.67$) งานที่

ปฏิบัติมีการวางแผนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.65$) งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}=3.55$)

2.1.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระเบียบคำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ($\bar{x}=4.02$) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ($\bar{x}=3.72$) หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ($\bar{x}=3.60$) นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความสามารถ ($\bar{x}=3.53$)

2.1.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานแต่ละสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.82$) ผู้บังคับบัญชาแต่ละสายงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x}=3.78$) ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.72$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ ($\bar{x}=3.54$)

2.1.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{x}=3.81$) ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=3.67$) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{x}=3.65$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.54$)

2.1.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานที่ทำงานสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีมลพิษ

($\bar{x} = 3.54$) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในที่ทำงานหรือมิใช่ ($\bar{x} = 3.40$) สถานที่ทำงาน จัดเก็บเอกสารในการให้บริการประชาชนอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.29$) เครื่องมือ และ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมีครบถ้วนทันสมัย ($\bar{x} = 3.11$)

2.1.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{x} = 3.25$) เงินเดือนเหมาะสมกับสายงาน ($\bar{x} = 3.18$) เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.10$) สวัสดิการเหมาะสม ($\bar{x} = 3.09$)

3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า

3.1 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและราย
ด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ
ข้าราชการตำรวจเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
เพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับ และควรแสดงการยอมรับในความสามารถของเพื่อน
ร่วมงาน

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้
ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาความดี
ความชอบด้วยความยุติธรรม

4.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการ
มอบหมายอย่างเคร่งครัด

4.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่
เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การมอบนโยบายในการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทางปฏิบัติและควรมีการวางแผนที่เหมาะสมในบางลักษณะงาน

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการ
ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชา
เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมี
ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ควรมีการจัดการเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อภารกิจ และควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ควรให้ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานของการศึกษาได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะเมื่อสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การทำงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน นอกจากนี้ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ผู้บริหารงานแต่ละสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นทีม สถานที่ทำงานสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกไม่มีมลพิษ และมีค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มึผลงานดีเด่น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ นิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก เช่นกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้

ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน ซึ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละช่วงวัย ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จึงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งแต่ละชั้นยศก็จะมีปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานของตนและได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

3. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่ได้จำกัดในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปได้ว่า ข้าราชการตำรวจมี

ความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหน้าที่ของตน ถึงแม้ระยะเวลาปฏิบัติงานจะมากหรือน้อย ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุภรณ์ เกาละทัต (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจทั้งสองปัจจัยส่วนระยะในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน

4. ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ ข้าราชการตำรวจเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับ และควรแสดงการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้ ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการมอบหมายอย่างเคร่งครัด

4.5 ด้านลักษณะของงาน ควรมีการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร การมอบนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทางปฏิบัติและควรมีการวางแผนที่เหมาะสมในบางลักษณะงาน

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อภารกิจ และควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ควรให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ข้อมูลข้อเสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อสถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน ดังนี้

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน จังหวัดมหาสารคามนั้น ซึ่งข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน และได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ แต่ยังมีข้อเสนอแนะที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คือ

- 1.1 การสร้างทีมงานให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 1.2 การให้ได้รับขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม
- 1.3 การให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา
- 1.4 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอ
- 1.5 การสร้างขวัญ กำลังใจ รวมถึงค่าตอบแทนเมื่อข้าราชการตำรวจสามารถ

ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

1.6 ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะ โอกาสก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น

1.7 ควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม รวมถึงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสายงานและตำแหน่งงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

ควรมีการศึกษายาทบทวนของเจ้าหน้าที่สายตรงในการป้องกันปราบปราม
อาชญากรรม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY