

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ เงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงาน
และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี
ตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุเงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 188 คน (สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม. 2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 128 คน โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาร์โชมามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูล โดยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ เงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน

ปัจจัยจูงใจ (5 ด้าน)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน (9 ด้าน)

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. สภาพการทำงาน
6. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
7. สถานะของอาชีพ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ความมั่นคงในงาน

โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) มีระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมากเห็นด้วยปานกลางเห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุดจำนวน 56 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์จากแบบสอบถามประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม เปรียบเทียบอายุและเงินเดือน สถิติที่ใช้ได้แก่ t -test ส่วน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการสถิติที่ใช้ได้แก่ F-test (One-Way Anova) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชมศรีสะอาด, 2545 : 119)
4. ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลเมือง จังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่ม (Grouping) แจกแจงความถี่และพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงงูใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบาย ลักษณะต่างๆ
ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 - 40 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 60.94) อายุ 41- 60 ปี จำนวน
50 คน (ร้อยละ 39.06) เงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 64.1) เงินเดือน
20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน (ร้อยละ 35.9) ลักษณะการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่งาน
อำนวยความสะดวก จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.94) เจ้าหน้าที่งานปกครองป้องกัน จำนวน 66 คน
(ร้อยละ 51.56) เจ้าหน้าที่งานจราจร จำนวน 19 คน (ร้อยละ 14.84) เจ้าหน้าที่งานสืบสวน
ปราบปราม จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.94) เจ้าหน้าที่งานสืบสวนสอบสวน 15 คน (ร้อยละ
11.72) อายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 25.78) อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 72 คน
(ร้อยละ 56.25) อายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 17.97)

ส่วนที่ 2 ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้

1. แรงงูใจด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$,
S.D. = 0.31) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับ
มอบหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ เมื่องานของท่านมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาได้
2. แรงงูใจด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$,
S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ อาชีพของท่านมีความมั่นคง
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ตำแหน่งงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. แรงงูใจด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ
ปกครอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี
4. แรงงูใจด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับ
ของทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการ
ประเมินผลงาน

5. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

6. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

7. แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

8. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการชมเชยก่อนจากหน่วยงานของท่าน

9. แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

10. แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่ดีขึ้น

11. แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน

12. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.59$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีโอกาสเดินทางไปดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาหน่วยงาน

13. แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกดีเมื่อผลงานที่ท่านทำออกมาประสบความสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีความห่างไกลจากครอบครัวของท่านจึงทำให้ท่านไม่มีความสุขในการทำงาน

14. แรงจูงใจด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.72$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันที่ความเหมาะสมกับงาน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้

1. จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. จำแนกตามเงินเดือน โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่าด้านนโยบายและการบริหารควรให้มีระบบบริหารงานที่รวดเร็วกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ครบและสะดวกในการทำงานมากกว่านี้

ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการเพิ่มให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้มีประเด็นที่นายกมาอภิปรายผล คือ สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการสร้างเสริมแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงาน สถานะของอาชีพ และการปกครองบังคับบัญชาที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 6,7,8 เช่น มีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย อาชีพของข้าราชการตำรวจมีความมั่นคง และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ เงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงานและอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. อายุ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างระดับอายุ 20 – 40 ปี กับอายุ 41 – 60 ปี โดยภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ McClelland Theory 1960 (อ้างใน ปภาวี มนตรีวัตร : 2554) เชื่อว่า แรงจูงใจเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ ซึ่งบุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกันย่อมจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2. เงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยภาพรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญริศา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม เจ้าหน้าที่งานอำนวยการ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและปราบปราม เจ้าหน้าที่งานจราจร เจ้าหน้าที่งานสอบสวนและเจ้าหน้าที่งานสืบสวน โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เขี่ยมสม (2546 : 116) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ กับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยมีมากกว่าช่างอากาศยานกองบินตำรวจ และระดับปัญหาจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีความแตกต่างกัน โดยระดับปัญหาปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจ มีมากกว่า บริษัทการบินไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. อายุราชการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างอายุราชการ 1 – 10 ปี อายุราชการ 11 – 20 ปี และอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญริศา

ประโยชน์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่ควรนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุง ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า มีจุดด้อย ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามรายข้อยัง พบว่า ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับงานน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากกว่าเดิม เนื่องจากในการทำงานของข้าราชการตำรวจย่อมมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น มีภาระต่าง ๆ ที่ต้องทำ ค่าล่วงเวลาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ค่าตอบแทนจึงควรเหมาะสมกับงาน หรือควรปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ การศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือน พบว่า มีจุดด้อยที่ควรดำเนินการต่อไปดังนี้

1.2.1 อายุต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการปกครองบังคับบัญชาต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ ผู้บังคับบัญชามีผลต่อการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นแล้วผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เหล่าข้าราชการตำรวจชั้นได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.2.2 ชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นในด้านความเป็นส่วนตัวมากที่สุด ประเด็นที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่มีผลโดยตรงต่อข้าราชการตำรวจควรมีความเหมาะสมมากกว่าเดิม หรือแม้แต่บ้านพักอาศัยที่เพียงพอ และมีสภาพดี เพราะนอกจากที่ทำงานแล้ว บ้านพักอาศัยยังเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.2.3 ด้านเงินเดือนควร ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันที่ความเหมาะสมกับงานด้วย

1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรดำเนินการดังนี้

1.3.1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ

1.3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรจัดให้มีการทักษะศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจนำความรู้มาพัฒนาปรับใช้ในหน่วยงาน

1.3.3 ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตัวเอง

1.3.5 ด้านลักษณะของงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนงานให้ข้าราชการตำรวจได้ทำงานอย่างอื่นสลับกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ทำงานที่ท้าทายไม่น่าเบื่อ

1.3.6 ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการให้รางวัลและคำชมเชยให้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ

1.3.7 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรเปิด โอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายที่ไม่ใหญ่มากในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนเอง เพื่อแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่อยู่ในองค์กรก็มีความสำคัญ

1.3.8 ด้านความรับผิดชอบ ควรเปิด โอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสในการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้สร้างความมั่นใจให้กับตัวเอง

1.3.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมในหน่วยงานอยู่ เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

1.3.10 ด้านความมั่นคงในงาน ควรแสดงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

1.3.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรจัดฝึกอบรมทางวิชาการในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3.12 ด้านสถานะของอาชีพควรสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการตำรวจ
ว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน

1.3.13 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้
เกี่ยวกับการแก้ปัญหาในกรปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความมั่นใจว่าสามารถทำงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อมีปัญหาก็สามารถแก้ไขปัญหาในกรปฏิบัติงานได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสถานี
ตำรวจ

2.2 ควรศึกษาในเชิงลึก โดยเพิ่มเรื่องหนี้สินของข้าราชการตำรวจเข้าไปศึกษา
ด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY