บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 74 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 62 คน คำนวณโดยใช้สูตรของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 267. อ้างถึงในสมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็น ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 62 คน พบว่า

1.1 สถานภาพ (ชั้นยศ) ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 44 คน (ร้อยละ 70.97) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 คน (ร้อยละ 29.03)

1.2 อายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน(ร้อยละ 51.61) รองลงมาคือ 51-60 ปี (ร้อยละ 27.42)และ 31- 40 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.97)

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่คือ 21-30 ปี จำนวน 25 คน (40.32) รองลงมา คือ 11-20 ปี จำนวน 19 คน (30.65) และ31-40 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 29.03)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ(ชั้น) อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุดแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้ ควรมีป้ายประกาศผลงานเด่นๆให้ประชาชนทราบทุกเดือน ควรมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติกับผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งสัญญาบัตร ควรมีการร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบ ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์ ควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการทำงานทุกเดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ควรมีการขยายตำแหน่งระดับสูงเพื่อความก้าวหน้า ควรร่วมมือกันสร้างความศรัทธาในอาชีพตำรวจ ควรจัดที่พักเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดี เช่นงานป้องกับอุบัติเหตุและการปราบปรามยาเสพติด ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน ยอมรับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก งานในหน้าที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการปรับเป็นชั้นสัญญาบัตรเมื่ออายุ 53 ปี ระเบียบเดิม 58 ปี ลักษณะงานที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติ ตรงกับความสนใจและความถนัด เพราะได้รับการอบรมโดยตรง นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ประชาชนได้รับประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน เป็นทีม การปฏิบัติงานมีเอกภาพ ข้าราชการตำรวจมีโอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้นมาก เพราะมีการเปลี่ยนระเบียบใหม่ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เพราะมีนโยบายชัดเจนและปฏิบัติงานเป็นทีมข้าราชการตำรวจมีที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น ทั้งด้านปริมาณและความสะดวกในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีทั้งด้านข้อมูล และการปฏิบัติตามกฎหมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการศึกษาจึงพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อำนาจ ฉิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ จิตลดา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จิรายุส จีนช้าง (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุระเดช โง้วศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ)ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่าง

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้น) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งผลการศึกษาที่พบ อาจเป็นเพราะว่า

1.1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย และมีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน

1.2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน มีความเข้าใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ในแนวทางเดียวกัน

1.3 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากับ และเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

1.4 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจแห่งนี้เป็นเวลานาน สามารถปฏิบัติร่วมกันด้วยความสามัคคี และเข้าใจกันอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากเหตุผลดังกล่าว แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

2.1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ยึดระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน

2.2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ มีการศึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่ในแนวทางเดียวกัน

2.4 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบ อาจเป็นเพราะว่า

3.1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายเหมือนกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน

3.3 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีการประสานงานในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

3.4 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีความสามัคคี และปฏิบัติงานเป็นทีม

จากเหตุผลดังกล่าว แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ จิตลดา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจิรายุส จีนช้าง (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ที่มีอายุ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุระเดช โง้วศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชกาตำรวจที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชกาตำรวจที่มี ระดับชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ)ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชกาตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มี ระดับ อายุ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชกาตำรวจที่มี แผนกงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย 5 ลำดับ ดังนี้

1.1.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X} = 2.38$)

1.1.2 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X} = 2.47$)

1.1.3 เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X} = 2.60$)

1.1.4 หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\overline{X} = 3.20$)

1.1.5 โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\overline{X} = 3.28$)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการจัดค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น เนื่องจากข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน โดยเฉพาะใช่วงเวลากลางคืนควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติ

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการขยายฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติโดยอาจทำข้อตกลงกับ ก.พ. หรืออาจเพิ่มเป็นโบนัสรายปีก็ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ เช่นยานพาหนะ และอาวุธที่ใช้ในการปราบปรามอาชญากร ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับสูง ทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท รวมถึงจัดการศึกษาเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจ

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษา ปรากฏ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจจำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความคิดเห็นที่ตรงกันคือ เรื่องผลประโยชน์เกื้อกูล และเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เห็นว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.2.1 ผู้บังคับบัญชาควรจัดการเรื่องสวัสดิการอย่างเหมาะสม

1.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา ปรากฏข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดของ 5 ด้านแรก ดังนี้

1.3.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ (31)

1.3.2 ควรมีการขยายตำแหน่งระดับสูงเพื่อความก้าวหน้า (25)

1.3.3 ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งสัญญาบัตร (24)

1.3.4 ควรจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้น (22)

1.3.5 ควรมีป้ายประกาศผลงานเด่นๆให้ประชาชนทราบทุกเดือน (21)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความเหมาะสมเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกับภาระงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุดรัง อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY