

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับชั้นยศและสายงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับ ปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย รวมทั้งสิ้น 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับชั้นยศและสายงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ทั้ง 5 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่ม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบโดยวิธี การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วนำมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคายที่มี ระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันส่วน ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบาย มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ ควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดสอบให้เลื่อนระดับตำแหน่งของบุคคลภายใน ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ นโยบายการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน ควรพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ที่จับกุมผู้กระทำความผิดได้ ควรให้ความยอมรับนับถือในเรื่องของอายุ การประเมินผลงานควรต้องมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ควรนำผลงานที่ดีมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ควรให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่ยึดติดกับระดับชั้นยศ คำสั่งในการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน ควรจัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน ควรจัดให้มีระบบประสานงานภายในหน่วยงาน ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษา ควรจัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์

อภิปรายผล

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้านับระดับสูงขึ้นต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชา
 2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีไม่มากเพราะมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนมากแต่ตำแหน่งระดับสัญญาบัตรมีน้อย
 3. งานที่ปฏิบัติบางครั้งอาจจะไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งบางครั้งตำรวจจำเป็นต้องช่วยเหลือประชาชนแก้ปัญหาทุกเรื่อง
 4. โอกาสจะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามีไม่มากเพราะข้าราชการต้องปฏิบัติคำสั่งโดยเคร่งครัด โดยคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมาย
 5. เนื่องจากตำรวจมีสายงานปฏิบัติมากและแยกกันปฏิบัติงานทำในความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจไม่ต่อเนื่อง
 6. หน่วยงานยังมีความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพิ่มเติมเพื่อจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติได้ทันเวลา
- ด้วยเหตุผลดังกล่าวผลการวิจัยโดยรวมจึงปรากฏในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พันเอกวลิต โรจนภักดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ร้อยตำรวจเอกนฤนาท นามุระ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร : กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจระดับ

รองสารวัตร : กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ นาวาเอกรัชฎาภรณ์ ชีรเนตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ รุ่นที่ 36 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ รุ่นที่ 36 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ พันตำรวจโทประโชติ กัณเฑาะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนประจำตำบล : ศึกษากรณีตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนประจำตำบล : ศึกษากรณีตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ สายัณห์ ตากมัจฉา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกันผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์แล้วนำมาอภิปรายผล ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการชั้นประทวนกับข้าราชการชั้นสัญญาบัตรผ่านการอบรมในหลักสูตร เช่น นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรอบรม 4 ปี ส่วนชั้นประทวนอบรม 1 ปี
2. ความแตกต่างด้านสวัสดิการแตกต่างกัน เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง
3. อำนาจการสั่งการในการปฏิบัติงาน เช่น การตั้งด่านตรวจ ต้องได้รับคำสั่งจากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคายที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ มนัส บุญวงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พันเอก

วิทยา สุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 14 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้านและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านกับความแตกต่างของสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 14 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พันตำรวจโท เจษฎาพร แก้วไพฑูรย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนถึงระดับชั้นพลตำรวจ ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนถึงระดับพลตำรวจ ในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสองปัจจัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ พันโทธนัญ ยังเฟื่องมนต์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารราบที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารราบที่ 21 มีชั้นยศที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชรภรณ์ มณีวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายบริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่าง บุคลากรสาย ขกับบุคลากรสาย ค โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่ สอดคล้องกับ สุนันทา ประเสริฐศรี ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานดังนี้

1.1 ควรเปิดโอกาสให้มีการสอบเลื่อนชั้นยศให้มากขึ้น

- 1.2 ควรมีการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ
- 1.3 ควรมีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลา
- 1.4 ผู้บังคับบัญชาควรมอบนโยบายปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้

การปฏิบัติงานไม่ผิดพลาด

- 1.5 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน

ของผู้ปฏิบัติงาน

- 1.6 ควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ
- 1.7 ควรฝึกทักษะให้ข้าราชการตำรวจมีความชำนาญในการแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้น

- 1.8 ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับ

หน่วยงานอื่น

- 1.9 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
- 1.10 ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย เพื่อหาปัจจัยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY