

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร พัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 126 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามจำนวน 96 คน โดยใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 14 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญของ การทดสอบที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน พบว่า

1.1 เงินเดือน ส่วนใหญ่เกิน 15,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาคือ 10,001- 15,000 จำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.20) และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 19 คน (ร้อยละ 19.80)

1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน (ร้อยละ 53.12) รองลงมาคือ 6-10 ปี (ร้อยละ 30.20 และ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 19.80)

1.3 ชั้นของข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่คือ ชั้น ประทวน จำนวน 80 คน (ร้อยละ 83.33) รองลงมา คือ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 16 คน (ร้อยละ 16.67)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงานและด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงานและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจ ปრაกฏดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุด แต่ละด้าน ปรากฏดังนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของงานให้ประชาชนทราบ ผู้บังคับบัญชาควรประกาศยกย่องผลงานของผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีรับตำแหน่งสัญญาบัตร ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาความสงบ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุก เดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีรับการศึกษาสูงหรือมีผลงานดีเด่น ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเพื่อความสำเร็จในอาชีพตำรวจ ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ยามกลางคืน เช่น รถยนต์ เสื้อเกราะ เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการตำรวจสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังต้องมีการปรับปรุงอีก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจในระดับหนึ่ง
3. งานในหน้าที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเฉพาะกรณีที่ผ่านมาการสอบแข่งขันได้เท่านั้น และตำแหน่งดังกล่าวมีจำนวนค่อนข้างจำกัด
4. ลักษณะงานที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ไม่มาก เพราะเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นประจำตามหน้าที่ และตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
5. ข้าราชการตำรวจมีอิสระในการทำงานเฉพาะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยปกติต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และกฎหมายเท่านั้น
6. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ เครื่องมือสื่อสาร และอาวุธปืนที่ทันสมัย เป็นต้น
7. เงินเดือนและเงินสวัสดิการที่ข้าราชการตำรวจได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน บางครั้งข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชั้นประทวน มีการกู้ยืมเป็นประจำ
8. ข้าราชการตำรวจมีโอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้นไม่มาก ขึ้นอยู่กับพิจารณาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่มีทุกปี
9. ข้าราชการตำรวจต้องการที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น ทั้งด้านปริมาณและความสะดวกในการปฏิบัติงาน
10. ข้าราชการตำรวจต้องการอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น เสื้อเกราะป้องกันกระสุน ยานพาหนะที่มีคุณภาพเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการศึกษาจึงปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี อําเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมจึงปรากฏ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับจิตตคา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจิรายุส จีนช้าง (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่าผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุระเดช ไข้วศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ อำนาจ นิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นของข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาที่พบ อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน มีระเบียบปฏิบัติฉบับเดียวกัน
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สามารถสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานได้สะดวก เพราะมีเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
3. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในแนวทางเดียวกัน
4. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะเวลาานาน สามารถปฏิบัติร่วมกันได้ และเข้าใจกันอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าว แรงงูใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ชั้นของข้าราชการตำรวจ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับจิตลดา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อพิจารณา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จิรายุส จีนช้าง (2548 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ ที่มีอายุ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีเพศ แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับสุระเดช โฉ้วศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษา พบว่าผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษา การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ระดับการศึกษาอายุ รายได้ครัวเรือนต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา และแผนงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวิเชียร วัฒนะศิริ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย 5 ลำดับ คือ การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($\bar{X} = 2.74$) ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 2.71$) ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 2.58$) การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ($\bar{X} = 2.54$) และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.26$)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น มีตำแหน่งระดับรองสารวัตร ระดับรองผู้กำกับ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการขยายตำแหน่งระดับสัญญาบัตรให้มากขึ้นเพื่อให้โอกาสได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนชั้นที่สูงขึ้น และควรมีการสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาในระดับสูงขึ้น อย่างต่ำควรเป็นระดับปริญญาตรี เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ เช่นยานพาหนะ และอาวุธที่ใช้ในการปราบปรามอาชญากร ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการขยายส่วนงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม และมีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการเสนอค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ เพราะข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานทั้งในเวลากลางวัน และกลางคืน โดยเฉพาะในช่วงเวลากลางคืนควรมีค่าตอบแทนเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจจำแนกชั้นของข้าราชการตำรวจ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้เหมาะสม เช่น อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีการจัดบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ เป็นต้น

2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสถานะของอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นต้น

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุดของ 5 ด้านแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่ง สัญญาบัตร ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ยามกลางคืน เช่น รถยนต์ เสื้อเกราะ เป็นต้น และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีรับการศึกษาสูงหรือมีผลงานดีเด่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอนาคตของข้าราชการตำรวจ

2.2 ควรมีการศึกษาความเหมาะสมเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน