บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด จำนวน 109 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 86 นาย ที่ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คือ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้

ได้แก่ $F-$test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้เชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่

สรุปผล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ ควรจัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นได้ของผู้ใต้บังคับบัญชามายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมีอคติในการ

พิจาณาความดีความชอบ ควรจัดสรรงบประมาณด้านน้ำมันเชิงเพลิงเพิ่มมากขึ้น และควรจัดหาตู้เก็บเอกสารให้มีจำนวนเพียงพอ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับจิรายุส จีนช้าง (2548 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลรายฎร์บูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ นฤนาท น่าบูรณะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า

1. สถานีตำรวจภูธรพนมไพรเป็นสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับสถานภาพกำลังพลในปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายหรือรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการพัฒนาโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาชีพข้าราชการตำรวจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับจิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2550 : 41-42) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับอายุราชการต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นประสบการณ์การทำงานที่มีระยะเวลานานอาจทำให้ มีความรู้ ความชำนาญ กับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของหน่วยงานที่สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สถานีตำรวจภูธรพนมไพร ควรจัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นสำหรับข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับถึงปัญหาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2 สถานีตำรวจภูธรพนมไพร ควรจัดให้กิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาภายใน

1.3 สถานีตำรวจภูธรพนมไพร ควรจัดให้มีการยกย่องเชิญชูเกียรติและให้รางวัลให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 สถานีตำรวจภูธรพนมไพร ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้มีความเพียงพอและเกิดความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านค่าตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เปรียบเทียบกับสถานีตำรวจภูธรอื่นๆ ที่มีปริมาณงานหรือขนาดใกล้เคียงกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY