บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 249 นาย คิดเป็นร้อยละ 80.06 เป็นหญิง จำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.94 สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 240 นาย คิดเป็นร้อยละ 77.17 มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.45 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.81 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 205 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.92 และสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 236 นาย คิดเป็นร้อยละ 75.88

2. พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านไม่อยากทำงานมาก เพราะยิ่งทำงานก็ยิ่งผิดพลาดมาก ท่านทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และท่านภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านปฏิบัติ และท่านได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของท่าน งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสผิดพลาดง่าย หรือมีความเสี่ยงสูงกว่าหน้าที่อื่น งานที่ปฏิบัติมีวิธีปฏิบัติ ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่ายไม่เพิ่มพูนประสบการณ์ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิดมิเช่นนั้นอาจเกิดความเสียหาย ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ท่าน และผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถสูงหรืองานพิเศษให้ท่านปฏิบัติตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านเชื่อว่าการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชายังเป็นระบบอุปถัมภ์ การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ

2.6 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านพอใจในเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รายได้ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับบริการจากหน่วยงานโดยการ

เบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว และรายได้ของท่านในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพหรือรายจ่าย ตามลำดับ

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจเสมอจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านพอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม และท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ ตามลำดับ

2.9 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีโอกาสและส่วนร่วมในการเสนอความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วย ผู้บังคับบัญชาดอยให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับนโยบาย ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจไม่ถูกต้องในการทำงาน สั่งการโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ นโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย และท่านปฏิบัติตามนโยบายได้

2.10 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชุมชนมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านพอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและประกอบการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเพียงพอเหมาะสม มีกฎ ระเบียบ มากเกินไป ทำให้ท่านเครียด ทำงานด้วยความลำบากใจ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุตัว และสายงาน มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่า หน่วยงานควรจัดหาบ้านพักหรือแฟลตให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ และหน่วยงานควรทำการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็ว

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

4.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกนายอย่างเป็นธรรม

4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบาย และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิด เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน

4.5 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย และควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4.6 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม และไม่มากเกินไป

4.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความสามารถ

4.8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่ให้นายใดนายหนึ่งทำงานมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอบหมายงานที่มีความเสี่ยงสูงให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายไปปฏิบัติ แต่ควรมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม

4.9 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน

4.10 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายมีเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับ พงศ์ หรดาล (2540 : 66) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานความต้องการ แรงจูงใจที่ประกอบด้วยความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) และความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs) ซึ่งข้าราชการตำรวจเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม และข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานจึงส่งผลให้ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั่นเอง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สดใส ตาลทอง (2550 : 59) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ดวงพร สว่างศรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ เทพวิฑูรย์ ฉางข้าวไชย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ พงศ์พันธ์ ทองใหญ่ (2551 : 111) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ มงคล โพธิ์แสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ผลการวิจัยสรุปในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ดวงพร สว่างศรี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่ตามสายงานที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบแตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศหญิงส่วนมากจะปฏิบัติงานสายธุรการอำนวยการประจำอยู่ที่สำนักงาน ส่วนข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายจะปฏิบัติงานตามสายงานที่หลากหลาย เช่น จราจร สอบสวย สืบสวน เป็นต้น ซึ่งจะปฏิบัติงานอยู่นอกสำนักงานเป็นหลัก จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่ง อารี เพชรผุด (2537 : 45) สรุปไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพ ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ ดังนั้นในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์ได้เกิดความพยายามที่จะทำงานนั้นจากแรงจูงใจ มีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดพฤติกรรมเสร็จแล้วให้มีกิจกรรม 2) ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมา และ 3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ มงคล โพธิ์แสง (2553 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ตำรวจทุกนายมีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ซึ่งงานในหน้าที่ของตำรวจต้องมีความพรอมตลอด 24 ชั่วโมง ต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา สถานะภาพจึงไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ด้อยประสิทธิภาพแต่อย่างใด ซึ่งตรงตามที่ ซึ่ง นรินทร์ สังข์รักษา (2535 : 1- 2) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ดีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคมและประเทศชาติ

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ดวงพร สว่างศรี (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพสมรส และเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุตัวแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ผู้มีอาวุโสมากกว่าหรือมีประสบการณมากกว่า มักจะเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือถ่ายทอดประสบการณให้กับข้าราชการใหม่ ๆ ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุมากแลว ผูบังคับบัญชามักพิจารณามอบหมายหน้าที่ที่ไม่เคร่งเครียด หรือตรากตรำจนเกินไป และการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นย่อมหมายถึงมีประสบการณในด้านต่าง ๆ มากขึ้นด้วย สามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวได ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544 : 53) ที่พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อชิรวิทย์ ทองจันดี (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ มงคล โพธิ์แสง (2553 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันทุกคนเห็นว่าสามารถเรียนรู้ ไดตลอดชีวิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในสังคมปรับเปลี่ยนไปจะเห็นได้ว่ามีสถานศึกษาหลายๆ แห่ง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสมัครเข้ารับการศึกษาได้ในระดับที่สูงขึ้นและตรงกับสายการทำงานมากขึ้น ข้าราชการตำรวจที่ระดับการศึกษาต่างกันจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ สมยศ นาวีการ (2540 : 378) ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การศึกษา การฝึกฝนอบรม ความสามารถทักษะในการทำงาน เป็นต้น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ มงคล โพธิ์แสง (2553 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน และผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ดวงพร สว่างศรี (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การศึกษา มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจรูสึกว่าได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น น้ำดื่ม ค่าน้ำมันรถให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายด้วยความเสมอภาคเหมาะสมนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน สงคราม เสงี่ยมพักตร์, 2533 : 20-21) ที่ได้เสนอปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จะทำให้บุคคลไม่รักงาน และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับเป็นรายเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ มงคล โพธิ์แสง (2553 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน และผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ดวงพร สว่างศรี (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

6. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มีสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีสายงานที่แบ่งแยกกันชัดเจน เช่น งานสืบสวน งานปราบปราม งานจราจร ซึ่งต้องออกปฏิบัติหน้าที่นอกสถานีตำรวจ ไม่ว่าสภาพดินฟ้าอากาศจะเป็นอย่างไร ลักษณะงานมีความเสี่ยงภัยสูง มีความรับผิดชอบงานตลอด 24 ชั่วโมง หากเกิดเหตุร้ายจะต้องพรอมปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที สายงานอีกส่วนหนึ่งไดแก่งานอำนวยการงานธุรการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในสำนักงานหรือในที่ทำการสถานีตำรวจ งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานเอกสาร มักไม่ค่อยเสี่ยงภัยมากนัก การทำงานมีเวลากำหนดไว้ตามระเบียบงานราชการทั่วไป โดยในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันสำคัญจะได้หยุดราชการด้วย เว้นแต่บางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจมีคำสั่งให้ระดมกวาดล้างอาชญากรรมหรือตั้งจุดตรวจนอกเหนือจากงานปกติได้ จากการแบ่งสายงานที่ชัดเจนจึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เพราะต่างคนต่างทำหน้าที่ตามสายงานที่ตนเองปฏิบัตินั่นเอง ดังที่ เฮอร์ซเบอร์ก บาร์นาด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจนกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากงานวิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาพัฒนา ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรออกกฎ ระเบียบ ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และสามารถปฏิบัติงานได้จริง

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาความรับผิดชอบไม่มาก และไม่ยากเกินไป

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรออกนโยบาย และโครงสร้างของหน่วยงานให้ชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถและสายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมทุกนาย

1.6 ผู้บังคับบัญชาควรใช้อำนาจในการทำงาน สั่งการโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7 ผู้บังคับบัญชาควรจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละเดือนตามสายงาน ตามหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ และเท่าเทียมกันทุกนาย

1.8 ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการจัดสัมมนา อบรมหรือจัดกิจกรรมให้มีลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน หรือจัดประเด็นให้วิเคราะห์ร่วมกัน และใช้เทคนิคการจัดเชื่อมในกลุ่มที่มีสายงานหลากหลาย มีอายุงานที่แตกต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างกันหรือเกิดความเหลื่อมล้ำทางความคิดเช่นปัจจุบันนี้

1.9 หน่วยงานควรจัดหาบ้านพักหรือแฟลตให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอ

1.10 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

1.11 ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้

1.12 ผู้บังคับบัญชาควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและสอดคล้องกับนโยบาย

1.13 หน่วยงานควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย

1.14 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม และไม่มากเกินไป

1.15 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่และความสามารถ

1.16 ผู้บังคับบัญชาควรกระจายปริมาณงานในความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่มอบหมายให้นายใดนายหนึ่งรับผิดชอบมากเกินไป

1.17 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน

10.1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสภาพการทำงาน และในปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาปริมาณงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยในการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2.4 ควรศึกษาถึงแนวการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY