

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี

สมภาพ พันธุ์แก้ว¹

วันได้รับบทความ: 19 ตุลาคม 2563 วันแก้ไข: 20 กุมภาพันธ์ 2564 วันยอมรับเผยแพร่: 23 กุมภาพันธ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำนวน 123 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า F – test ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี มีอายุสูงสุดอยู่ในช่วง 25 – 40 ปี มีชั้นยศชั้นประทวนเป็นส่วนใหญ่ มีสายการปฏิบัติงาน สายป้องกันปราบปรามสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตำรวจ ปัตตานี

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

Work Motivation among Police Officers at Kapho Provincial Police Station, Pattani

Somphop Phankaew¹

Received: October 19, 2020 Revised: February 20, 2021 Accepted: February 23, 2021

Abstract

The objectives of this study were to investigate and compare the work motivation among police officers at the Kapho Provincial Police Station. The sample in this study consisted of 123 police officers at the Kapho Provincial Police Station in Pattani Province. The data collection was performed by using a questionnaire with the reliability of 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. An analysis of variance (ANOVA) was performed by using F-test. The results showed that most police officers at Kapho Provincial Police Station, Pattani Province were aged between 25 - 40 years old and were noncommissioned officers in crime prevention and suppression with under 5 years of work experience. Pattani Province was at a high level. When considering each aspect of work motivation, it was found that the aspect with the highest average value was relationships with colleagues and supervisors, followed by responsibility, while job advancement was the lowest motivation. The comparison of work motivation by age, work field, and experience showed that the work motivation of the police officers with different ages was significantly different at the 0.05 level, but there was no difference for work field or work experience.

Keywords : Work motivation, Police, Pattani

¹ Graduate student in Master of Public Administration (Police Management and Criminal Justice)

Management for Development College of Thaksin University (Corresponding author)

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่และเทคโนโลยี บทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่าง ไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 2) ดังนั้น ในองค์การทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์การ เพราะคนเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสภาพทางกายและทาง เศรษฐกิจขององค์การ (รสริน สกฤโรจนประวัติ. 2541 : 6) จะเห็นได้ว่า ในองค์กรใดๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ. 2541 : 6) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยภายใน ที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนัก เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสภาพของบุคคลนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้น แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงาน หรือ อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (รุ่งนภา ยุทธ. 2548 : 5 ; อ้างอิงจาก Keith ;& Newstrom. 1985 : 109)

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ เป็นไปด้วยความยุ่งยาก เพราะมีความหลากหลายในแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงสร้าง นโยบายระเบียบ กฎหมายและการขยายงานส่วนราชการในสำนักงานเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อปัญหา ก็คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย การจัดสรรทรัพยากรและการพิจารณาความดีความชอบขาดความเสมอภาค

โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อยข้าราชการตำรวจไม่รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่และคิดว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการมอบหมายมีปริมาณงานที่มาก ซึ่งในบางครั้งยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของปฏิบัติงาน อีกทั้งข้าราชการตำรวจยังมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในหน่วยงานมักจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อนและสถานีดำรวจภูธรกะพ้อ ยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากรและขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าจะมีการส่งบุคลากรไปอบรมอยู่บ้างแต่ยังไม่เป็นไปอย่างไม่มีเต็มรูปแบบ รวมถึงข้าราชการตำรวจยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าตามที่หน่วยงานมีการกำหนดกรอบภาระงานแต่ละคนไว้ชัดเจน แต่เมื่อปฏิบัติงานจริงกลับไม่ได้ปฏิบัติงานตามกรอบภาระงานที่หน่วยงานกำหนด อีกทั้งระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ยังไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีอิสระในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน เนื่องจากระบบการบริหารและการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งใช้แบบประเมินแบบเดียวกันทั้งสถานีดำรวจภูธรกะพ้อ เพียงแต่แยกสายการปฏิบัติงาน ทำให้แบบประเมินไม่ครอบคลุมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ยังมีระบบอุปถัมภ์ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้อุปการะเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในการพิจารณาเงินเดือน

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจภูธรกะพ้อ เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร (นายตำรวจ) สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในส่วนราชการ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

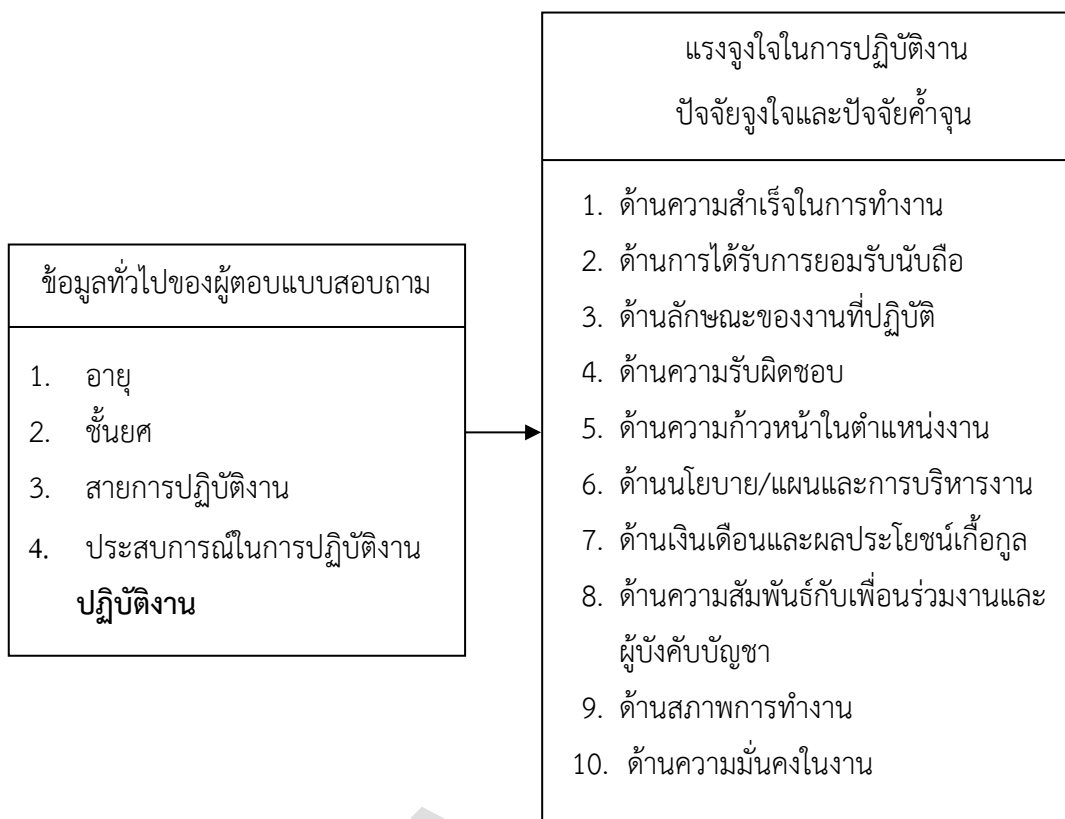
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีดำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีดำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ชั้นยศ สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำนวน 180 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี โดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง การใช้ตาราง Krejcie & Morgan (ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. 2542 : 65) ได้จำนวน 123 คน

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจรายการ (check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ยศตำแหน่ง สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
6. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
8. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านความมั่นคง

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) ครอบคลุมเนื้อหา 10 ด้าน โดยให้ความหมายแต่ละด้าน 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดและโครงสร้างของเนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และตัวแปรที่นิยามในการวิจัยและกำหนดกฎเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำตอบ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ และ เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ศึกษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวิธีการของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 27) หากข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อนั้นมีความตรงตามเนื้อหาและสามารถเลือกไว้ใช้ได้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูง รวมทั้งนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการตรวจสอบความตรง

ตามเนื้อหา พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถูกเลือกไว้เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

6. ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนโดยส่งหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 160) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามปรับปรุงอีกครั้งเป็นฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยเพื่อพิจารณาให้คำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประสานงานกับผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี เพื่อนำไปให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม เมื่อครบกำหนดวันรับข้อมูลคืน ให้ส่งแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 123 ฉบับ ได้แบบสอบถามแล้วครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ยศตำแหน่ง สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.50 – 4.49	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.50 – 3.49	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.49	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ ยศตำแหน่ง สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยการทดสอบ F (F-test) และชั้นยศ โดยการทดสอบ T (T-test)

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. จากข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ปีงบประมาณ 2560 (1 ตุลาคม 2560- 30 กันยายน 2561)รวมทั้งสิ้น 123 คน จำแนกตามอายุ สูงสุดมีอายุอยู่ในช่วง 25 – 40 ปี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 70.73) รองลงมาอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 22.76) และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.50) เมื่อจำแนกตามชั้นยศ ส่วนใหญ่มียศอยู่ในชั้นประทวนจำนวน 89 คน (ร้อยละ 72.36) และเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 34 คน (ร้อยละ 27.64) เมื่อจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันปราบปรามจำนวน 66 คน (ร้อยละ 53.66) รองลงมาปฏิบัติงานในสายงานสืบสวนจำนวน 25 คน (ร้อยละ 20.33) และปฏิบัติงานในสายงานอำนวยการ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 16.26) น้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 9.76) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานสูงสุด ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 65.85) รองลงมาตั้งแต่ 5 – 15 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 15.45) และตั้งแต่ 16 – 29 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.13) น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.13)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี แต่ละด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี สรุปได้ ดังนี้

3.1 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอายุ 25 -40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่ม 25-40 ปี และ อายุ

มากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่ม 25 – 40 ปี และ อายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความมั่นคง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 25 – 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานีที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจ ที่มีชั้นยศ สายงานที่ปฏิบัติ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี มีข้อควรพิจารณาเสนอ ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : 39 - 43) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545 : 63 - 66) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทอดินพ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อดินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก

2. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน** ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : 112 - 113) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจ

จังหวัดกระบี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ อันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับ 3 ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อันดับ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้าย ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจถูกกำหนดไว้โดยลำดับขั้น และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการยังมีระบบการเลื่อนขั้นที่แตกต่างจากระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ คือ ข้าราชการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง โดยผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นก่อนก็จะเป็นที่มีขั้นยศตำแหน่งที่สูงกว่าก่อน หรือ คนที่ใกล้ชิดกับหัวหน้าสายงาน ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งมีอัตราส่วนในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อมากกว่า ขาดโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงอาจส่งผลให้ภาพรวมของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังที่ เฟรนช์ (French, 1964 : 28 - 31) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่นเดียวกับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ; Snyderman, 1959 : 113 - 119) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตาม

3.1 อายุ จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมแล้วมีแรงจูงใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุระเดช ไ้วศิริ (2550 : 89 - 90) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูธร อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 ขั้นยศ จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามยศตำแหน่ง พบว่ายศตำแหน่งที่แตกต่างกันของข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าในปัจจุบันการแบ่งขั้นยศตำแหน่งเป็นการแบ่งโดยตราบทกฎหมายของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 ทำให้ตำรวจชั้นผู้น้อยหรือชั้นประทวนที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ หันมาหาความเจริญก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดโดยการเรียนให้จบปริญญาตรี และสอบเทียบขั้นสู่ชั้นสัญญาบัตร ซึ่งตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 22 - 24) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย ย่อมที่จะแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจทุกนายต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน

3.3 สายการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะพ้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าในปัจจุบันการแบ่งสายการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติได้เลือกเอง ซึ่งการเลือกทำงานเองนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่จะเลือก

งานที่ใช้เวลาในการทำงานน้อย หรือ เลือกลงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อให้รุ่นพี่หรือเพื่อน ผลักดันให้ตนได้รับขั้นจากหัวหน้าสายงาน ซึ่งตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 22 - 24) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย ย่อมที่จะแสดงให้เห็นว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย หรือ ชั้นประทวนมีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

3.4 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาประสพการณ์ในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551 : 112) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันได้รับสิทธิ์ต่าง ๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรืออาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือน ๆ กัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Hertzberg, Mausner ; & Snyclerman. 1959 : 113-119) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจในระดับมาก และพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานีนั้น ผู้วิจัยคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรได้รับการดูแล เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรเปิดโอกาส ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อจะได้ลดความตึงเครียดกับการทำงานไม่เสร็จ และตำแหน่งหนึ่งไม่ควรให้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เพราะจะทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนรู้สึกท้อแท้ ควรให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมี

อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะได้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จคล่องเป็นอย่างดีตามกำหนดเวลา

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันควรพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากผลการศึกษาระบุเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานตำรวจภูธรระยอง จังหวัดปัตตานี ในด้านนี้ผลที่ได้คือ ตำรวจชั้นประทวนรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งยังยึดติดตามระบบไม่ได้พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

5. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย พร้อมที่จะใช้งาน และเพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ให้มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

6. ด้านความมั่นคงในงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่ให้มีระบบการเมือง คือ ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องระบบจนทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานตำรวจภูธรใกล้เคียง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. (2542). วิธีการวิจัยทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : หจก. อักษรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
- สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอน 18 หน้า 1

(14 กุมภาพันธ์)

- รุ่งนภา ยุทธ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รสริน สกุลโรจนประวดี. (2541). ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2545). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา. บริษัท อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุระเดช ไ้วศิริ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ยะลา : วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harpe Collins PublisHers. (pp.202-204).
- French, W. (1964) . *The Personnel Management Process: Human Resource Administration*. Boston, Houghton miffin Company.
- Herzberg, F., Mausner. B., & Synderman, B. B. (1959) .*The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers.