

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

Police Officers' Motives for their duty performance under Chiang Khwan Police Station, Chiang Khwan District, Roi Et

ร้อยตำรวจเอก จารุพัฒน์ สร้างพล¹

Pol.Capt.Jarupat Srangpol

รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์²

Assoc. Prof. Udom Phiriyasing

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจอายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 64 คน กำหนดตัวอย่างโดยวิธี เทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA:F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด.

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ควรสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นควรประชาสัมพันธ์ผลงานเด่น ๆ ของหน่วยงานให้ประชาชนทราบเป็นระยะและควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ : 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ข้าราชการตำรวจ 3. สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ

ABSTRACT

The purposes of this thematic paper were to: 1) study police officers' motives for their duty performance under Chiang Khwan police station, Chiang Khwan district, Roi Et province 2) compare the motivation of the police officers whose ranks, years in service, and educational backgrounds are different 3) gather suggestions in promoting police officers' motives for their duty performance under Chiang Khwan police station, Chiang Khwan district, Roi Et province. The group of samples, designed by using R.V. Krejcie and D.W. Morgan table as reference, comprised 64 police officers in Chiang Khwan police station, Chiang Khwan district, Roi Et province. The twenty five different items, found on the five-rate-scale questionnaire, with the reliability at .93 was utilized as an instrument. The data was computed and analyzed by using percentages, means, and standard deviation, t-test and F-test (One Way ANOVA).

The results reported that 1) The police officers' motives for their duty performance under Chiang Khwan police station, Chiang Khwan district, Roi Et province were at high level in overall aspect. In a determined individual aspect, four different aspects were at high level and one aspect was at medium level. Those could be sorted in descending order as follows; achievement, recognition, responsibility, job specification, and career path. 2) The finding of comparison showed that, despite of the variety of ranks, years in service, and educational backgrounds, there was no difference signified to the police officers' motives for their duty performance under Chiang Khwan police station, Chiang Khwan district, Roi Et province in both individual and overall aspects. 3) The top-three-suggestions in promoting police officers' motives for their duty performance, ranked from most to least, were as follows; the further study in higher level should be supported, the outstanding works should be publically and occasionally announced, and the subordinates' point of views due to their duty performance should be granted.

Keywords : 1. Motives for Duty Performance 2. Police Officer 3. Chiang Khwan Police Station

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของมนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้น การศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจจะทำให้สามารถคาดเดาถึงแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมได้ค่อนข้างใกล้เคียง นอกจากนี้ยังทำให้สามารถศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมได้ถูกต้อง ดังนั้นในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และต่อผลผลิตขององค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 15)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่มีองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญเกี่ยวข้องหลายประการ ดังที่ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and the others, 1959, p. 7173 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2546, หน้า 36-37) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีห้าประการได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน และช่วยลดความไม่พอใจในงาน คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ข้าราชการตำรวจ เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนจากกรมตำรวจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรี หน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจคือป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ จึงมีหน่วยงานอยู่ทั่วประเทศ ทั้งในส่วนกลาง ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และในบางตำบล สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบด้วยกำลังพลจำนวนมาก ประมาณสองแสนกว่าคน เป็นหน่วยงานที่ใหญ่มาก ทำให้คนทั่วไปเข้าใจว่า ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพมาก แต่ในความเป็นจริงในส่วนงานของตำรวจยังต้องการปรับปรุงและพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ในอีกด้านหนึ่ง การทำงานของตำรวจมีผลกระทบต่อสังคม เช่น การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มคนที่อาศัยการทำงานของตำรวจอำนวยความสะดวกให้กับตนเอง โดยการจ่ายค่าตอบแทนกับตำรวจ เช่น บ่อนการพนัน หวยใต้ดิน และเศรษฐกิจมืด ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นโดยพื้นฐานอาชีพของตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องแก้ไขเกือบทุกปัญหาที่ต้องทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2548, หน้า 101) ข้าราชการจึงต้องมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด เดิมเป็นสถานีตำรวจระดับกิ่งอำเภอ ประกอบด้วยกำลังพล 76 นาย เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 30 นาย ตำรวจชั้นประทวน 46 นาย รับผิดชอบพื้นที่ 284.92 ตารางกิโลเมตร 5 ตำบล 85 หมู่บ้าน ประชากร 36,595 คน จำนวนข้าราชการตำรวจถือได้ว่ายังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และจำนวนประชากร จากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเดือนตุลาคม 2557 ถึงตุลาคม 2558 ที่ผ่านมามีคดีที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับยาเสพติดประเภทยาบ้า สารระเหย ประทุษร้ายต่อร่างกายและเพศ ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น คดีการพนันและอาวุธปืน และยังมีกรร้องขอเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกการจัดการจราจร การปฏิบัติหน้าที่ปราบอิทธิพลเถื่อน

เช่น การขายหอย ขบวนการยาเสพติด ตลอดจนการทำงานบริการประชาชน (สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่, 2558, หน้า 3) เมื่อพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่เปรียบเทียบกับเนื้อที่ และจำนวนประชากรแล้ว ถือได้ว่าข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างหนัก และงานลักษณะนี้หากข้าราชการตำรวจไม่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม เช่น การขาดความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทันสมัย หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ จะทำให้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจ มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลจากการวิจัยเสนอผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ ใช้เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน

2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี ชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน

4.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.4 ผลการวิจัยสามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 76 คน (สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ, 2558, หน้า 2)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 64 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยเทียบกับตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 267, อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 19) ในกรณีนี้จำนวนกลุ่มประชากรไม่ตรงกับจำนวนกลุ่มประชากรในตารางของเครจซีและมอร์แกน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างคงที่ มีรายละเอียด ดังนี้

จากตารางเครจซีและมอร์แกน ประชากร 75 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 63 คน ประชากร 80 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 66 คน ดังนั้น ประชากรเพิ่มขึ้น 5 คน กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 3 คน

ประชากรในการวิจัย คือ 76 คน เพิ่มจากฐาน 75 คน เป็น 1 คน เทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

ประชากรเพิ่ม 5 คน กลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 3 คน

ประชากรเพิ่ม 1 คน กลุ่มตัวอย่างเพิ่ม $3 \times 1 / 5$ คน = 0.60 คน

ปัดเศษทศนิยม = 1 คน

นำไปรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฐานได้ = $63 + 1 = 64$ คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็นสาม ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็นชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 64 คน พบว่า เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 มีอายุราชการ 10 – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 และ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

6.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัมนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก มีดังนี้ ควรสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นควรประชาสัมพันธ์ผลงานเด่นๆ ของหน่วยงานให้ประชาชนทราบเป็นระยะและควรส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาและประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถหน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิต เคนหาญ (2555, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร อำเภอพนมไพรจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร อำเภอพนมไพรจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวม อยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิราช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรัง อำเภอภูธรังจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรภูธรังอำเภอภูธรัง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขวัญ อำเภอเชิงขวัญจังหวัด

ร้อยเอ็ดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงเช่นความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศรี วายวานนท์ (2549, หน้า 29) ในการพิจารณาประโยชน์ของแรงจูงใจคือประโยชน์ต่อบุคลากร ได้แก่ การสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคัง อำเภอภูคัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมากผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือเช่นผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถเพื่อร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิจิต เคนหาญ (2555, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร อำเภอพนมไพรจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมากผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะของงานเช่นหน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระบุไว้ในแผนชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับสภาพของพื้นที่รับผิดชอบสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ คือความเหมาะสมของงาน อธิบายงานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคน บางประเภทเท่านั้น มิใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจะทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูคัง อำเภอภูคัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมากผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญจังหวัดร้อยเอ็ดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความรับผิดชอบเช่นหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถตรงกับประสบการณ์ทำงานมีความเหมาะสมผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษตรงตามความรู้ ความสามารถ

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิต เคนหาญ (2555, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุตุรง อำเภอกุตุรงจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ถึงระดับมาก เพราะเมื่อศึกษาระเบียบ พบว่าการรับบุคคลเพื่อบรรจุเป็นราชการตำรวจเริ่มจากผู้สำเร็จระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. ซึ่งเมื่อได้รับการบรรจุจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนในระดับต่ำ คือ สิบตำรวจตรี และมีขั้นของข้าราชการตำรวจถึงตาบตำรวจทำให้เป็นตำรวจชั้นประทวนเป็นเวลานาน หรือบางคนจึงถึงเกษียณอายุหรือปัจจุบันจนถึงอายุ 53 ปี เว้นแต่จะสามารถสอบเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้ แต่มีตำแหน่งรองรับน้อยมากในแต่ละสถานี นอกจากนั้นระบบค่าตอบแทนที่เป็นเบี่ยงเลียงในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่อนข้างน้อย รวมถึงสวัสดิการด้านการศึกษาต่อในระดับสูง จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบหลายทาง เช่น ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานหรือว่าถ้ารู้ว่าจะได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน และโอกาสการทำงาน กล่าวคือ งานใดก็ตามถ้ามีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธงไทย บุ่งทอง (2554, หน้า 81) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน

7.2.1 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับชั้นข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตร แต่ขึ้นอยู่กับความเสมอภาค ความเท่าเทียมที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาและประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถหน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่ง ข้าราชการตำรวจสถานี

ตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตรต่างมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัย ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของธงไทย บุ่งทอง (2554, หน้า 81) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรุตรัง อำเภอภูธรุตรังจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

7.2.2 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับอายุราชการ ไม่ว่าจะมียุอายุราชการกี่ปี แต่ขึ้นอยู่กับความเสมอภาค ความเท่าเทียมที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาและประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถหน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่ง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะมียุอายุราชการกี่ปีต่างมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับการวิจัยของสุระเดช ไ้วศิริ (2550, หน้า 80) ที่ได้วิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรุตรัง อำเภอภูธรุตรัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

7.2.3 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาไม่จะมีการศึกษาระดับใด แต่ขึ้นอยู่กับความเสมอภาค ความเท่าเทียมที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จความ

สำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาและประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถหน้าที่ที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบ ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่ง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดต่างมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจ เป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุระเดช ไ้วศิริ (2550, หน้า 80) ที่ได้วิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับการวิจัยของวิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูกระดึง อำเภอภูกระดึงจังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทั้งห้าด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด หากจำเป็นต้องเลือกการพัฒนาด้านใดเป็นอันดับแรก ก็ควรเลือกด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น และมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

8.1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหาร สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งพัฒนาส่งเสริมแรง จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านนี้ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีนโยบายสนับสนุน ให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการสอบเป็นตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรพร้อมทั้งนำข้อคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ มาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วย

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก

8.2.2 ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขัวญ อำเภอเชิงขัวญ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ “ควรสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น” จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแนวทางสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชิงขัวญ อำเภอเชิงขัวญ จังหวัดร้อยเอ็ด

9. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดกระบี่**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงไทย บุ่งทอง. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริม.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2546). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2549). **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจิต เคนหาญ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิราช คำรินทร์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุตุรง อำเภอกุตุรง จังหวัดมหาสารคาม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถานีตำรวจภูธรเชิงขัวญ. (2558). **รายงานประจำปี 2556-2558**. ร้อยเอ็ด : สถานีตำรวจภูธรเชิงขัวญ.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2548). **ตำรวจผู้มีอิทธิพลและเศรษฐกิจมืด**. กรุงเทพฯ : ประชาชนอินเตอร์พรินท์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุระเดช ไ้วศิริ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

10. คำขอบคุณ

สารนิพนธ์นี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ที่ให้คำแนะนำ

เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากสัสดีอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี และขอขอบคุณประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ช่วยกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยดีคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน