

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา

**A Study of Motivation for Performance of Police Officers: A Case Study of
Thung Lung Provincial Police Station, Songkhla Province**

ร้อยตำรวจเอกศิลา ทวีพัฒนะพงศ์

Pol.Capt. Sila Thaweephattanapong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา (2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ในที่จะเป็นกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา ที่มีประชากรทั้งหมด 76 นาย งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 15 นาย เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยพิจารณาจาก (1) อายุ (2) ระดับการศึกษา (3) ระดับชั้นยศ และ (4) อายุราชการ ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามปลายเปิดในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นใช้การวิเคราะห์แบบแจกแจงความถี่เพื่อใช้ในการสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (1) การได้รับความสำเร็จ (Achievement) (2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth) (4) ลักษณะของงาน (Work itself) และ (5) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) จากการศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพของการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน และมีปัจจัยค่าจูนเพียง 2 ด้านที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the motivation patterns of the police officers. Thung Lung Provincial Police Station, Songkhla Province 2) to study the condition, problem, need of motivation In the performance of duties of a police commissioner Thung Lung Provincial Police Station, Songkhla Province, classified by age, education level, salary, rank level and service age. The population of 76 persons, this research is a qualitative method. Sample used in this research was the police officers. Thung Lung Provincial Police Station, Songkhla Province, 15 persons, select a specific type Based on (1) gender, (2) age, (3) education level, (4) rank level, and (5) service age, the researcher used in depth interviews. And select the sample manually

The results of research were as follows: The five motivating factors, including (1) Achievement (2) Recognition (3) Advancement or Possibility of Growth (4) Work itself and (5) Responsibility of the study of police officers. Thung Lung Provincial Police Station. The researcher found that there were five aspects that were motivating factors for performance. And supporting factors That causes motivation to work and affect work efficiency in all 6 aspects: relationship with supervisors. Supervisory Career status. The status of work the opportunity to gain progress and security in work and there are only two supporting factors that do not create work incentives, namely policy and administration, and salary and compensation.

คำสำคัญ (Key word): แรงจูงใจ, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, Motivation, Police Officers

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง ด้านการปกครอง ด้านระบบราชการ ในที่นี้จะกล่าวถึงสภาพปัญหาที่เห็นได้ชัดของข้าราชการตำรวจว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกวันนี้ข่าวด้านลบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ ความไม่น่าเชื่อถือให้กับสังคมและประชาชน อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในภาพรวม ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจทุกคน จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ส่วนใหญ่เกิดจากกลุ่มอิทธิพลที่มีอำนาจแทรกแซงการบริหารงานบุคคล เกิดการแต่งตั้งโยกย้าย โดยปราศจากหลักเกณฑ์และระบบคุณธรรม การใช้จ่ายเงินและผลประโยชน์ซื้อขายแลกเปลี่ยน เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยปราศจากความรู้ความสามารถที่เหมาะสม อำนาจอิทธิพลทางการเมืองแทรกแซงเข้าครอบงำ มีการแต่งตั้งบริหารงานบุคคลทั้งระบบ เพื่อเปลี่ยนตัวบุคคลแล้วแต่งตั้งคนของฝ่ายการเมืองของตนเข้ามา เป็นต้น ยังมีปัญหามากมายที่เกิดขึ้นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่างพากันเสียขวัญกำลังใจ และมองไม่เห็นอนาคตและความก้าวหน้าในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ส่งผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมขาดประสิทธิภาพ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล ทุ่มเทแรงกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (พชรพร ครอบยุทธ์, 2549)

การมีแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความรัก ความพึงพอใจในองค์การตำรวจ แรงจูงใจในการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่นั้น ได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานซึ่งไม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวงาน ประกอบด้วย สถานภาพในองค์การรวมถึงสภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์การรวมทั้งความมั่นคงในการงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพ (Herzberg, F. et al., 1959)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานีตำรวจภูธรทุ่งดู่ จังหวัดสงขลา ต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรทุ่งดู่ จังหวัดสงขลา เพื่อต้องการที่จะนำผลสรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาปรับใช้และเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ณ สถานีตำรวจภูธรทุ่งดู่ จังหวัดสงขลา ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ

ขอบเขตของงานวิจัย

วิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา เนื้อหาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 15 นาย (สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา, 2563) ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากหัวข้อการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา ทางผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากหนังสือ ตำรา เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ บทความทางวิชาการต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสรุปแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ได้ 2 ประเด็น คือ (1) ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อใ้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตนตั้งไว้ และแรงจูงใจยังสามารถเป็นตัวผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (2) ตัวชี้วัดแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใ้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นประกอบไปด้วยอะไรบางอย่างที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการการสร้างความเข้าใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์และการเติบโตขององค์การต่อไป

แนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสร้างตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางสรุปตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคิลแลนด์ (1940)	ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (1950)	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (1959)	ทฤษฎี X - ทฤษฎี Y (1960)	ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964)	ทฤษฎีความเสมอภาค (1965)	ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (1976)	ทฤษฎีการเสริมแรง (1990)	Adhikari & Thapa (2013)	ประกาศิตสร หนูพรหม (2563)	งานวิจัยครั้งนี้
ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ											
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	•	•	•	•	•	•	•	•			•
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	•	•	•			•	•		•		•
4. ด้านความรับผิดชอบ	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•
5. ด้านความก้าวหน้า	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ปัจจัยค้ำจุน											
1. ด้านนโยบายและการบริหาร			•	•							•
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	•	•	•	•	•		•	•		•	•
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	•	•		•			•	•		•	•
4. ด้านสถานะของอาชีพ	•	•	•			•	•				•
5. ด้านสภาพของการทำงาน	•	•	•	•		•	•		•		•
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•
8. ด้านความมั่นคงการทำงาน	•	•		•	•	•	•		•	•	•

จากตารางผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัดแรงจูงใจของนักวิชาการแต่ละท่านมาเปรียบเทียบและทำการรวบรวมซึ่งนำมาสรุปเป็นหัวข้อที่สนใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

2. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Skinner, 1990)

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Adhikari & Thapa, 2013)

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน (McClland, 1940, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Skinner, 1990, Adhikari & Thapa, 2013, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสดำเนินงานที่ก้าวหน้าสูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินงานที่ก้าวหน้าเพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, Adhikari & Thapa, 2013, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Herzberg, 1959, McGregor, 1960)

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน (McClland, 1940, Maslow, 1950, McGregor, 1960, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

4. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976)

5. ด้านสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Adhikari & Thapa, 2013)

6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, Adhikari & Thapa, 2013, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนยศ ตำแหน่งในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับภาระงานที่สูงขึ้น หรืองานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญพิเศษ (McClland, 1940, Maslow, 1950, Herzberg, 1959, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Skinner, 1990, Adhikari & Thapa, 2013)

8. ด้านความมั่นคงการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (McClland, 1940, Maslow, 1950, McGregor, 1960, Vroom, 1964, Stacy Adams, 1965, Alderfer, 1976, Adhikari & Thapa, 2013, ประภัสสร หนูพรหม, 2563)

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง จังหวัดสงขลา

2. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสารและบทความต่าง ๆ สำหรับงานวิจัย

3. สร้างแบบสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมีรายละเอียดของแรงจูงใจ ดังนี้ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ (2) ด้านการได้รับการยอมรับ (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายและการบริหาร (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (4) ด้านสถานะของอาชีพ (5) ด้านสภาพของการทำงาน (6) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (8) ด้านความมั่นคงการทำงาน

4. ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

5. จัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

6. นำแบบสัมภาษณ์มาแจกแจงความถี่และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์
7. สรุปผลการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา จำนวน 15 นาย ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 76 นาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นแต่เป็นการสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนั้นจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากนั้นนำตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาสัมภาษณ์ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ (2) ด้านการได้รับการยอมรับ (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายและการบริหาร (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (4) ด้านสถานะของอาชีพ (5) ด้านสภาพของการทำงาน (6) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (8) ด้านความมั่นคงการทำงาน โดยได้นำตัวชี้วัดดังกล่าวมาศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา โดยจะใช้เป็นคำถามปลายเปิด หลังจากสัมภาษณ์เสร็จจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด มาแจกแจงความถี่ (F-frequencies) หลังจากทำการแจกแจงความถี่แต่ละปัจจัยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาสรุปรูปแบบของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ จากนั้นนำเสนอข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ แล้วใช้การพรรณนาข้อมูลตามลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้สรุปผลและวิเคราะห์ผลการวิจัย ไว้ดังนี้

รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การกระตุ้นการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรง ประกอบด้วย

(1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการคาดหวังและตั้งเป้าหมาย และถ้าทำงานสำเร็จก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตเพื่อส่งผลให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(2) ด้านการได้รับการยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการผูกมิตรไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่ลำบากหรือเจออุปสรรค เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

(3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดำรงเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี คอยคำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน และคอยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด

(4) ด้านความรับผิดชอบ ให้ทำตามกรอบ ตามระเบียบ ตามวินัยที่ถูกวางเอาไว้ เพื่อให้ทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ เพราะการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามองว่าเป็นคนที่มีคุณภาพและเห็นความสำคัญ และหากไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่แล้วอาจจะถูกลงโทษทางวินัยก็จะส่งผลเสียต่อหน้าที่การงานอีก และส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตนเองอีกด้วย

(5) ความก้าวหน้า แรงจูงใจส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ตำแหน่ง รางวัลที่จะได้รับหลังปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนี้มองถึงความก้าวหน้าของตนเองแล้วทำให้ครอบครัวของตนมีความสุขสบายและเป็นที่ยอมรับในสังคม

จากปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายในของตนเอง จึงทำให้เกิดความพอใจงานที่ทำอยู่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความรู้สึกลอยลางจะทำงานมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

(1) ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการตำรวจเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารของสถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง แต่ส่วนใหญ่ตอบเป็นเสียงเดียวกันว่าผู้บังคับบัญชาขาดความเด็ดขาดหรือขาดความเคร่งครัดหรือเกิดการละเลยในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้หลาย ๆ คนหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ สร้างความเป็นมิตรหรือจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดการพูดคุยหรือการละลายพฤติกรรม ทำให้รู้ว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในเรื่องใด นิสัยใจของแต่ละคนเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้เกิดความใกล้ชิดกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างลงและส่งผลให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ

(3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค การไม่ใช้อำนาจ การแบ่งกระจายงานให้เหมาะสมกับคน ไม่ถือตนและหากใครทำดีหรือทำหน้าที่ได้สำเร็จควรได้รับรางวัลหรือคำชมเชย ส่วนคนทำผิดควรได้รับโทษตามวินัย เพื่อให้เกิดความเสมอภาคกับทุก ๆ คน

(4) ด้านสถานะของอาชีพ อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มั่นคงเป็นที่ยอมรับของสังคมและคนรอบข้าง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะเป็นอาชีพที่ทำเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับนั้นมาจากภาษีของประชาชน

(5) ด้านสถานภาพของการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละหน้าที่ที่มีความจำเป็นที่ไม่เหมือนกัน เพราะหากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานนอกสถานีภูธร ตำรวจจะต้องมีความพร้อมทางด้านอุปกรณ์เพื่อรองรับความเสี่ยง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(6) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเดือนอยู่ในภาวะที่เหมาะสมกับอาชีพและหน้าที่แต่ในส่วนของค่าล่วงเวลาหรือทำงานนอกเวลานั้น ไม่มี ซึ่งไม่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและในการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นยังไม่มีความเป็นธรรม เพราะยังมีการถือพรรคถือพวกกันอยู่ซึ่งส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานดีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน

(7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่มีส่วนน้อยที่คิดถึงการสอบเลื่อนขั้นไปเป็นชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากตำรวจชั้นประทวนมีการเลื่อนขั้นตามระยะเวลาในการทำงานและขาดแรงจูงใจในการอ่านหนังสือสอบ

(8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาชีพข้าราชการตำรวจมีความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากเป็นอาชีพข้าราชการซึ่งโอกาสน้อยที่จะถูกไล่ออกหรือถูกให้ออกจากงานหากไม่มีความผิดร้ายแรงในทางวินัยของข้าราชการ หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น และอาชีพข้าราชการตำรวจนั้นยังสามารถมอบสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็น พ่อแม่ ภรรยาสามีหรือบุตร

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพของการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน และมีปัจจัยค้ำจุนเพียง 2 ด้าน ที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

สภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งหมด ซึ่งแบ่งเป็นยศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจและดาบตำรวจ ทำหน้าที่ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนอำนวยความสะดวก สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปราม อาชญากรรม การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กรหรือเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง

รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ

2) งานสอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลด้านการสอบสวนคดีอาญา การมีความเห็น การให้ความเห็นชอบ หรือการเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ

3) งานสืบสวน มีหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบคดี โดยพนักงานฝ่ายปกครองหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสืบสวนได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิดนั้น ๆ

จากการศึกษาสภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 15 นาย ซึ่งปฏิบัติในงานหน่วยงานด้านงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวนนั้น มีอายุงานราชการมากกว่า 20 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นจำนวนน้อยที่สุด โดยมีเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ 10,400 – 54,000 บาท ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่าสภาพปัญหาความต้องการของแรงจูงใจส่วนใหญ่จะมีความต้องการในเรื่องของปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth) ลักษณะของงาน (Work itself) และ ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 279-283) จากการศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งตรงตามทฤษฎีของ Herzberg โดยทฤษฎีของ Herzberg กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ (1) การได้รับความสำเร็จ (2) การได้รับความยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะของงาน และ (5) ความรับผิดชอบต่องาน โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนทนโน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจำแนกตามด้าน ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และยังสอดคล้องกับ

ขวัญฤตา กุลสร้อยพร (2562) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เชม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพของการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพของการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พระพงษ์ศักดิ์ สนุนตโน (2561) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากร และการปกครองและการบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในการวิจัยครั้งนี้มีปัจจัยค้ำจุนเพียง 2 ด้านที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ Kozioł (2011) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg สามารถแบ่งปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยลดแรงจูงใจ ซึ่งพบว่า บุคลากรขาดความพอใจในปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เมื่อไม่มีอยู่ในองค์กรจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ยกตัวอย่างพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นโยบายบริษัท เงินเดือน และปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรทุ่งสูง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการตำรวจ (ผู้บังคับบัญชา) ควรมีการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ตรงตามกฎ ระเบียบของข้าราชการตำรวจ ซึ่งอ้างอิงจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเด็ดขาด เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดต้องได้รับโทษตามกฎหมายที่วางไว้ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำดี ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ควรได้รับคำชม หรือรางวัล ตามความเหมาะสม

2. ข้าราชการตำรวจ (ผู้บังคับบัญชา) ควรใช้ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความยุติธรรมกับทุก ๆ นาย และควรเพิ่มในส่วนของเงินหรือค่าแรงในการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. สถานีตำรวจ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นยศ ผลตอบแทนจากการเลื่อนชั้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ตระหนักถึงความก้าวหน้าของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤตา กุลสร้อยพร. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 13(2): 102-110.
- ประภัสสร หนูพรหม (2563). แรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ส่งผลต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพ. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(2): 14-20.
- พชรพร ครอบอุทข. (2549). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนุดมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 4(3): 1-14.
- สมุทรร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- Adam, S. J. (1965). *Inequality in Social Exchange*. In L. Berkowitz ed *Advances in Experimental Psychology*. Vol. 2 : 267-299.
- Adhikari, D.,& Thapa, K. (2013). *Employee motivation at IKEA Espoo*. Degree Programme in business Management Bachelor's Thesis, Laurea University of applied sciences.
- Alderfer, C. P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York : Harper and Row.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Koziol, L. (2011). *Trychotomy of Motivating factors in the workplace*. Scientific Papers of the Malopolska School of Economics in Tarnow.
- Maslow, A. H. (1950). *Self-actualizing people: a study of psychological health*. Personality, Symposium 1, 11-34.
- McClelland, D. C. (1940). *Human Motivation*. New York: the Free Press.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Skinner, B.F. (1990). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan, 1990.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.