

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรพังโคน ทั้งหมด จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาค้นคว้า และผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 93.1 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 6.9 อายุส่วนใหญ่ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาเป็น 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.3 ถัดมาเป็น 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 64.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 33.3 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 6.9

ฝ่ายงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นฝ่ายป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นฝ่ายสอบสวน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รายได้และสวัสดิการส่วนใหญ่มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาเป็น 20,001-25,00 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.7 อายุราชการส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.1 รองลงมาเป็น 11-15 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทั้ง 10 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภาพพระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.54$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.54$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.41$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X} = 3.63$ )

3. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ประสิทธิผลของงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านความทันเวลา ( $\bar{X} = 3.85$ ) ด้านคุณภาพของผลงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และด้านความคุ้มค่าของผลงาน ( $\bar{X} = 3.64$ )

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ( $r = .734^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $r = .609^{**}$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $r = .591^{**}$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $r = .534^{**}$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = .521^{**}$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $r = .484^{**}$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพพระหว่างบุคคล ( $r = .461^{**}$ )

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $r = .445^{**}$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $r = .314^{**}$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .251^*$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $r = .217^*$ )

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ข้อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ด้านการยอมรับนับถือ, และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจมีความสนิทสนมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสมัครสมานสามัคคี มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑล รอยตระกูล (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่

ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าและ  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ 2. ศึกษาผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจ  
ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่ามีผลการปฏิบัติงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ประสิทธิผล  
ของงาน, ด้านความทันเวลา, ด้านคุณภาพของผลงาน, ด้านปริมาณงาน, และด้านความ  
คุ้มค่าของผลงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจทุกคน ที่ปฏิบัติ  
หน้าที่นั้น ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ  
กัญญา สถาวร (2545) ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม  
มาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี  
โดยภาพรวมมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้านแล้วพบว่า มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

ข้อ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน  
จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการ โดยรวมมี  
ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง  
จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความ  
สำเร็จของงาน, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ด้านลักษณะของงาน, ด้านการ  
ยอมรับนับถือ, ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่,  
ด้านนโยบายและการบริหาร, และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน  
ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, และด้านการปกครองบังคับบัญชา กล่าวคือ  
ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีสูงก็จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัว  
ประกอบที่ช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจ ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิด  
แรงจูงใจภายในที่จะช่วยให้มุ่งไปยังผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ  
ภาติน ศรีสังข์งาม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจ ผลลัพธ์ในการดำเนินงาน  
และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงาน  
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำ

แนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวคิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นแนวทางในการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

ข้อ 4 ศึกษาแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินและผลประโยชน์ก็เอื้อกูลเรียงลำดับประเด็น ดังนี้ ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม, ควรได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม, ควรได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษ หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ เมื่อปฏิบัติงานดีเด่น, ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมจากสถานีตำรวจจัดตั้งร้านค้าสหกรณ์เพื่อจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูกลง, ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทำให้เกิดความผูกพันในหน่วยงาน

แนวทางการเพิ่มผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความคุ้มค่าของผลงาน เรียงตามลำดับประเด็น ดังนี้ ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง, ควรได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเสมอ, ควรจัดขั้นตอนการให้บริการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและมีความคล่องตัว, ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ, ควรได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ด้าน ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งจะเห็นได้ว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจ โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น โดยค่าตอบแทนที่จ่ายอิงกับหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คืองานที่ใช้กฎหมายบังคับ และรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อัยการ ผู้พิพากษาศาล ซึ่งการปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ นั้นเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงภัยมาก ซึ่งระดับความพอใจน่าจะดีขึ้น

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นประจำ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ควรแสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความรับผิดชอบ มุ่งมั่นต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความรับผิดชอบ ท่านได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกงานที่ท่านชอบ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่นั้น มีความหมายต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และองค์การด้วย นั้นแปลว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ข้าราชการตำรวจให้ได้ทุกงาน ทุกตำแหน่งล้วนแต่มีความหมายทั้งสิ้น เมื่อพนักงานรู้สึกเช่นนั้นแล้ว เขาก็จะรักในงานที่ทำมากขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนมีระบบการพิจารณาที่เป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย สิ่งผู้บังคับบัญชาพึงคำนึงในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน คือ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ โดยจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก รวมทั้งประเมินความประพฤติ การรักษาวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ ผู้ขึ้นด้วย จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับน้อย เห็นควรให้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์การในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์ ที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์การและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้บังคับบัญชา ต้องยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ในทุกข์สุขและความสะดวกสบายของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจ และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำงานดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีทั้งทางกายภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ความร้อน สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมี นั้นอาจอยู่ในรูปของ ก๊าซ ไอ ฝุ่น คิวบิก สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ สภาวะการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายงานให้ทำมากเกินไปจนกำลัง หรือทำงานซ้ำซาก ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

การสร้างสิ่งแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นร่วมกันว่าจะพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็น Ideal of work ได้อย่างไร โดยผู้นำองค์การหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะ

ทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่เขาอยากได้ และจงใจให้อยากปฏิบัติงาน

1.8 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าน้อย คือ ด้านความคุ้มค่าของผลงาน ดังนั้น ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้งต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติได้จริง ทั้งเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวแปรอื่น เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของแต่ละอำเภอ แล้วนำมาเปรียบเทียบเป็นรายอำเภอ

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างละเอียด และชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับ สาเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การต่อไป