

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด ชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร 2) ศึกษาประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด ชุมพร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพงานด้านการป้องกัน และปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร มาใช้เป็น ตัวแปรในการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร จำนวน 294 คน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 54.42 มีอายุราชการ ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 41.16 และมีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 64.97 ทั้งนี้ ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ต.ต.-ค.ต. ร้อยละ 59.18 และอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร ร้อยละ 25.5 โดยส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 42.52

2. ปัจจัยเชิงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็น ผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านทุ่มเท ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ ท่านเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงาน ที่เอื้อกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องมีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง และด้าน โอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3. ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

4. ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากปัจจัยจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นด้วย

## การอภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีความโปร่งใสในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ปกติของทุกคนในการทำงานที่ย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยกันทั้งนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจเชื่อมั่นต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั่นเอง และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al (1959), Glimer (1966), Pigors & Myyers (1984), ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528), เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้า

ไว้อวดคล้อยกันว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลจะเป็นแรงจูงใจที่มีคุณค่าในระดับสูงและ มีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ ขวัญจิรา ทองนำ (2547) และสุพัตรา สุภาพ (2536) ยังได้เห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่ว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม และ เชื่อถือได้จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรใช้ระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในแต่ละวงรอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่อง ท่านเชื่อมั่นที่มีต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่ง ประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในหน่วยงานตำรวจ เพราะผู้บังคับบัญชาถือได้ว่ามี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959) และ Gliner (1966) ที่กล่าวตรงกันว่า ผู้นำที่มี วิธีการปกครองบังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลได้ในระดับสูงแล้ว จะ ช่วยให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน และหากผู้นำขาดความเป็นผู้นำ จะ ส่งผลทำให้เกิดการขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุภพ กันธิมา (2550) ที่พบว่า การปกครองบังคับบัญชา (ภาวะผู้นำ) เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำในระดับสูง

1.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมี เรื่องท่านทุ่มเทในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า งานตำรวจเป็น งานราชการที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและความมั่นคงสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นที่จะเข้ามา รับราชการตำรวจ และต้องผ่านการทดสอบ รวมถึงมีการปลูกฝังอุดมการณ์ในหลายประการก่อนที่จะเข้ามา ปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ใน ระดับสูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959), Gliner (1966), ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528), สุพัตรา สุภาพ (2536) และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นความมั่นคงในงานไว้อย่างสอดคล้องกันว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจด้านความมั่นคง จะช่วยให้หน่วยงานได้รับการยอมรับและเชื่อถือ จากบุคคลในระดับสูง ความมั่นคงในงานจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ ให้หน่วยงานก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร พงษ์สี (2550) และสุภพ กันธิมา (2550) ที่พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการกระตุ้นจูงใจเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการหลายๆ แห่ง โดยผู้ได้รับรางวัลส่วนใหญ่รู้สึกภูมิใจและพร้อมทุ่มเทให้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภูมิใจและมีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งถวิล เกื้อกูลวงศ์ กล่าวว่า การได้รับการยกย่อง ถือเป็นแรงจูงใจในด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมและต้องการการยอมรับและศรัทธาเชื่อถือจากคนอื่นๆ ทั้งนี้ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529), สุพัตรา สุภาพ (2536) และ Gliner (1966) ยังมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความต้องการให้สังคมยอมรับนั้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในให้คนอยากทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2550) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรมีกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีผลงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

1.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องท่านได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรได้มีการดำเนินการอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยข้อจำกัดของอัตราตำแหน่งและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง จึงไม่สามารถดำเนินการให้ไปไปตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทั้งหมด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวถึงงานที่น่าสนใจว่า มีความสัมพันธ์กับความท้าทายให้ลงมือทำ ซึ่งถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528) เห็นว่า งานที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาความท้าทายในการทำงาน และสอดคล้องกับที่เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่มีลักษณะท้าทายจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงความสามารถ และความถนัดของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่มอบหมายอีกด้วย นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2536) ยังได้กล่าวว่า ความรักงานถือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2550) ที่พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จึงควรมีการเปิดโอกาสให้

เจ้าหน้าที่ตำรวจได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานตามความสนใจและมีความถนัด เพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพในระดับสูง

1.6 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งโคเนปคตินั้น ทรัพยากรในการทำงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ปัจจุบันจะพบว่า มีหลายภาคส่วนที่ช่วยสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน จึงทำให้ข้อมูลออกมาในทิศทางดังกล่าว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959), Glimer (1966), Fried Lander & Pickle (1968) และสุพัตรา สุภาพ (2536) ที่ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานว่า หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการแสวงหาทรัพยากรในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต

1.7 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องมีการเปิดโอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่หน่วยงานต่างๆ ได้นำมาใช้ในการทำงาน โดยเชื่อว่า การที่หลายคนช่วยกันคิดย่อมดีกว่าการคิดคนเดียว ทั้งยังช่วยให้เกิดแนวทางการทำงานที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสถานการณ์อีกด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959), เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) และสุพัตรา สุภาพ (2536) ที่ได้กล่าวให้ความเห็นเรื่องการบริหารงานไว้อย่างสอดคล้องกันว่า ระบบการบริหารงานที่ช่วยให้การทำงานสะดวกคล่องตัว โดยเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ในระดับสูง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น

1.8 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องสถานีตำรวจมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่สถานีตำรวจทุกแห่งพยายามจัดให้มีเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ด้วยลักษณะของภารกิจตำรวจที่ไม่มีวันหยุด และต้องดำเนินไปตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทั้งหมดและทั่วถึง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่เห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานจะช่วยให้บุคคล สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ซึ่ง Glimer (1966) เห็นว่า องค์ประกอบนี้มี

ความสำคัญมากโดยเฉพาะเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน นอกจากนี้ Pigors & Myyers (1984) เห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและเกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง

1.9 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมักเอาเรื่องความรับผิดชอบและอำนาจไปผูกติดไว้กับยศและตำแหน่ง จึงทำให้เกิดแนวคิดว่ายศน้อยต้องทำงานตามน้อยเพราะขาดอำนาจการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงทุ่มเทการทำงานเนื่องจากมองว่า ความรับผิดชอบและอำนาจในการทำงานคือศักดิ์ศรีในการเป็นตำรวจ และยังคงคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) และถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528) ที่เห็นว่า แรงจูงใจเกิดได้จากการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีอำนาจในการดำเนินการ ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงคล้องกับงานวิจัยของกษกร ท่งสี (2550) ที่พบว่าความรับผิดชอบและอำนาจ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลางเช่นกัน ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

1.10 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า เงินเดือนตำรวจน้อยเกินไปกับการกิจที่รับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม และยังคงคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959), ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528), Gliner (1966), Friedlander & Pickle (1968), Pigors & Myyers (1984) และสุพัชรา สุภาพ (2536) ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า เงินเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในการทำงาน โดยบุคคลมักเปรียบเทียบมูลค่าของงานกับตัวเงินที่ได้รับ และหากบุคคลเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอแล้ว ย่อมช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการยังเห็นพ้องต้องกันว่า เงินมีความสำคัญน้อยกว่าความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และยังคงคล้องกับงานวิจัยของกษกร ท่งสี (2550) และสุภาพ กันธิมา (2550) ที่พบว่า เงินเดือน เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจึงควรจะมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.11 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องท่านได้รับการอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่า จำนวนอัตราที่รองรับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ มีจำนวนน้อยกว่าความต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Herzberg et al. (1959), เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ที่ได้กล่าวถึงโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในเรื่องของการพัฒนาตนเองไว้อย่างสอดคล้องกันว่า บุคคลที่ได้รับความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ การเพิ่มคุณวุฒิ การฝึกอบรม และศึกษาคูงาน จะถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง Fried Lander & Pickle (1968) และ Pigors & Myyers (1984) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และช่วยให้เกิดการใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จึงควรจะการพัฒนาาระบบการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างทั่วถึง ซึ่งอาจทำได้โดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของลักขณา เป็ล่งขำ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง รวมถึงการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจนั้น สอดคล้องกับเกณฑ์ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

ผลวิจัยได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 1.2 มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- 1.3 มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวมีอาชีพเสริม
- 1.4 มีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมในด้านต่างๆ

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต้องมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น กิจกรรมร่วมทำบุญ การสังสรรค์ประจำปีใหม่ การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ เป็นต้น โดยให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2 ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติ และค่านิยมในการทำงานเชิงบวก เมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

2.3 ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต้องมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวที่ต้องการมีรายได้เพิ่มให้มีอาชีพเสริม โดยอาจหาวิทยากรภายนอกหรือหน่วยงานอื่นๆ มาให้การสนับสนุน

2.4 ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต้องมีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างทั่วถึง เช่น การอบรมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

### 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 3.1 ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ
- 3.2 ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีการศึกษากัน เช่น ตำรวจทางหลวง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น