

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ

### กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## WORKING MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS UNDER THE BORDER PATROL POLICE DIVISION 2

วรวิทย์ กุลชาติ<sup>1</sup>

Worrawit Kulachat<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวข้อเสนอแนะกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 กลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.90 และคำนวณหาความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราวน์ เท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า ระดับชั้นยศชั้นประทวน เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ

<sup>1</sup> ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2E-mail : worrawit0126@gmail.com

<sup>2</sup> Enforcing the administrative division of the Border Patrol Police Division 2

### Abstract

The purpose of this descriptive study aimed to investigate the working motivation of the police officers under the border patrol police division 2. The sample used consisted of 171 of the police officers under the border patrol police division 2 using a random sampling technique. Research instruments included a demographic questionnaire and working motivation questionnaires. A panel of 5 experts considered the questionnaires' content validity. Item Objective Congruence Index (IOC) of 0.90 were reported for working motivation questionnaires. The questionnaires' internal consistencies were supported by Cronbach's alpha coefficients of 0.87 for working motivation questionnaires. The descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation were used for data analysis. Research findings:

1. The majority of the respondents were male, aged 51 - 60, education High School/Vocational Certificate, holding a rank position of noncommissioned officers and earning 20,001 - 30,000 baht a month.

2. Results indicated that the total level of the working motivation of the police officers under the border patrol police division 2 was high. The motivation identified in order of importance were achievement, relations, responsibility, job description, administrative supervisor, respect, policy and Salary.

**Keyword:** Explain motivation in the operation, Police officer

### บทนำ

ปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร องค์กรทั้งหลายจึงพยายามหาทางที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยมีหลักการบริหารจัดการทรัพยากรประกอบด้วย คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ตลาด (Market) และ เวลา (Time) “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร และจัดการทุกอย่างขององค์กร (พรชัย เจตมาาน, 2556 : 2) ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ และความสามารถเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยจะต้องดูแลให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในองค์กรนั้นพัฒนาได้โดยการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การในการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเอง จากสมาชิกที่เต็มใจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ จึงเป็นพฤติกรรมอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (ประภัสสรา ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 126)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เป็นสิ่งเร้า และกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส การให้ค่าชมเชยเป็นต้น การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีควรมาจากทัศนคติที่ดีของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นผลักดันให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคลากรแล้ว อาจทำให้เกิดผลเสีย กลายเป็นการสร้างแรงจูงใจทางลบ ทำให้บุคลากรลาออกจากงานหรือมีพฤติกรรมไม่ดี สร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพขององค์การได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 5; อ้างถึงใน ประภัสสรา ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 127) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ใฝ่ใฝ่บังคับบัญชามุ่งมั่น และใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้วควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในงาน (ภูวนาล เครือตาแก้ว,ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2559g : 135)

ตำรวจอยู่ในฐานะเป็นกลไกของรัฐในด้านการเป็นกลไกปราบปรามอาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่าอำนาจรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่งและกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐก็คือนโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกนี้ก็คือระบบราชการซึ่งจะทำหน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา การศึกษา กฎหมาย การเมือง เป็นต้น (วีรพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551 : 9; อ้างถึงใน ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2559g : 135)

ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2496 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดน หากไม่มีเหตุการณ์แทรกซึมปฏิบัติการของฝ่ายตรงข้ามก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสามารถดำเนินการ

พัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนที่ห่างไกลการคมนาคมได้ตั้งนั้นตำรวจตระเวนชายแดนจึงเป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1) สามารถทำการรบได้อย่างทหารโดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยกำลังขนาดเล็ก 2) สามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจโดยเฉพาะการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลต่อความมั่นคงของชาติ และ 3) สามารถดำเนินการพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมที่มีปัญหาความมั่นคง การปฏิบัติหน้าที่นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ ในการเฝ้าตรวจชายแดนเพื่อทำการควบคุมภูมิประเทศสำคัญ แจ่งเตือน สกัดกั้น ยับยั้ง และผลักดันการลูล้ำอธิปไตยของฝ่ายตรงข้าม และสนับสนุนกำลังพลปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราทร กลางประพันธ์, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์, 2557 : 68)

ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ประกอบด้วย งานด้านอำนวยการ และด้านปราบปราม ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านงานอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในระบบที่มีความซับซ้อน เนื่องจากภารกิจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลตลอดจนชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่างพร้อม ๆ กันทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพลไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งทำให้พบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาสภาพงานที่น่าเบื่อหน่ายเนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน ปัญหาโอกาสเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาภารกิจแทรกซ้อนเข้ามาในภารกิจประจำวันจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการไม่เต็มที่ เต็มความสามารถ หรือไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ปัญหาเรื่องสวัสดิการที่พักอาศัยไม่เพียงพอ ปัญหาการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับสายงาน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรในสังกัดแจ้งความประสงค์ย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งานที่ทำล่าช้าไม่ทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบายการวางแผนงาน การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญคือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2, 2561)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพัฒนางานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ทำงานอยู่ในฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และเงินเดือน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวม 8 ด้าน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 92.40 และเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.92 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.24 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.69 รองลงมา คือระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 62.57 รองลงมาคือระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 เงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมา คือเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านพบว่า

- 2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.97$ )
- 2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.94$ )
- 2.3 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.42$ )

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.72$ )

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.57$ )

2.6 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.75$ )

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

2.8 ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.51$ )

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เสริมในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันท่วงเวลาและเหตุการณ์ปัจจุบัน ปรับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และมีการเลื่อนระดับขั้นยศของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรที่ปรับมาจากข้าราชการชั้นประทวน ถึงขั้นยศสูงสุดตามระดับความสามารถ ไม่จำกัดแค่ระดับขั้นยศร้อยตำรวจเอก ร้อยละ 5.84

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น และมีการเพิ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก ร้อยละ 7.60

3. ด้านเงินเดือน ควรปรับเงินเดือน เงินสวัสดิการ และเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมหากมีการประชุมระดับประเทศควรเป็นวาระแห่งชาติก่อนเรื่องอื่น ๆ เพราะเรื่องการเงินเป็นปัญหาหลักที่ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับขั้นคิดสั้นฆ่าตัวตาย มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานล่วงเวลา และมีเบี้ยเลี้ยงเมื่อออกทำงานนอกสำนักงาน และการปรับเลื่อนเงินเดือน ควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ และมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 9.94

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน ควรมีรูปแบบการเสนองานที่เป็นแบบมีมาตรฐาน และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จมีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ และในหมวดงานเดียวกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เมื่อผู้รับผิดชอบหลักไปราชการ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ร้อยละ 7.60

5. ด้านการได้รับการยอมรับควรมีการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง รุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้แทนการตำหนิ หรือการลงโทษการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ควรแต่งกายที่ให้คนทั่วไปทราบว่าเป็น ตำรวจ

ตระเวนชายแดน โดยการแต่งชุดเขียวพาร์ติกและมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ร้อยละ 7.01

6. ด้านความรับผิดชอบรับผิดชอบงานบางส่วนที่สำคัญ และมีผู้แบ่งเบางานเป็นลดการบีบบังคับในการปฏิบัติงาน มีการยืดหยุ่นในการรับผิดชอบและเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ใดต้องตั้งใจทำ หากความรู้เพิ่มเติมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 5.84

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ลดการใช้อำนาจหน้าที่ที่บังคับบัญชาให้น้อยลง เปลี่ยนเป็นการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ กำลังพลทุกคนควรได้รับความเท่าเทียม หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ควรพิจารณาออกเป็นกำลังพลเสื่อมเพื่อไม่ให้หน่วยเกิดความเสียหาย และอยู่ในระเบียบวินัยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันในการทำงาน ร้อยละ 4.67

8. ด้านนโยบายการบริหารนโยบายการบริหารดีมาก มีการเปิดกว้างยอมรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในหน่วยงานไม่เป็นเอกภาพมีการขัดแย้งกันในระดับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความยากลำบาก ร้อยละ 7.01

## อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความต้องการความสำเร็จพบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในระดับมากอาจเนื่องมาจากสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา งานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนิง (2557ก : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเขาสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962) ที่กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จดีที่สุด เป็นแรงขับเพื่อให้

ได้มาซึ่งการประสบผลสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดี มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเองอาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมกีฬา สโมสรกีฬารับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกวันพุธ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิด พยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ข : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ประภัสสร ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเพียง 2 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ระดับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ส่วนมากอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงอาจส่งผลให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ดังมีข้อเสนอแนะที่ว่า “ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาด เครือตาแก้ว, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ค : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านเงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่าแรงจูงใจด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย



ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 งานที่ปฏิบัติมีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เนื่องจากฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ประกอบด้วยงานด้านอำนวยการและด้านปราบปราม ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านงานอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในระบบที่มีความซับซ้อน เนื่องจากภารกิจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล ตลอดจนชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557 ก : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย ในความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย ในผลงาน และความสามารถ อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้รับการยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เช่น มีการมอบประกาศเกียรติคุณเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นต้น นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557 จ : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาด เครือตาแก้ว, ซาดิซัย อุดมกิจมงคล และสัญญา ทรัพย์สวัสดิ์ (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณ สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัย

ของ เฉลิม สุขเจริญ (2557ช : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนด รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาจะมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละงานหรือโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทันที สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้บุคคลเกิดความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยา สภานิติตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเช่นกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทุกระดับชั้น อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีหน่วยงานในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวม 9 หน่วยงานและมีผู้บังคับบัญชาในแต่ละหมวดงานตามลำดับชั้นอย่างชัดเจนส่งผลให้เวลาปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติสามารถปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการให้ความร่วมมือในหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ฉ : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเมื่อเกิดปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาด้วยดีอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยา สภานิติตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 นโยบายของหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ มีขอบเขตชัดเจน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกันสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรธง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยา สภานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ บุญลือ ภิญโญโสภน (2554 : 2) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่าแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจระดับปานกลางเท่านั้น และนอกจากนี้ยังพบว่าในส่วนของข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 นั้นพบว่ามีประเด็นที่ต้องนำไปพัฒนาเพื่อสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มากขึ้น เนื่องจากเมื่อข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม สะดวก ผ่านทางสื่อที่ทันสมัย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น โดยทางหน่วยงานควรมีการชี้แจงงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติไปตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีเพิ่มการจัดการทำงานเป็นทีม และมีการช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงาน มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสัมพันธ์ บ้านพักหน้าอยู่ เป็นต้น เพิ่มการติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และควรจัดกิจกรรมที่เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

3. ด้านเงินเดือน ควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าตอบแทน หรือเพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และให้รวดเร็วทันความจำเป็นในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ มีการประเมินผลแบบ 360 องศา กล่าวคือคะแนนประเมินผลมาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีความโปร่งใส มีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติและควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยดูแลเกี่ยวกับเรื่องบ้านพักบ้านพักสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มีสภาพที่ดี เหมาะกับการพักอาศัย

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสั่งการ และการตัดสินใจในบางปัญหาให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานฝ่ายอำนวยการให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและมีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ด้านการได้รับการยอมรับควรมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตร เช่น การมอบค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ เป็นต้น เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เปิดโอกาสให้กับข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อรับทราบถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ว่าความพึงพอใจหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งควรให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับ เสนอการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมจากหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่แท้จริง และสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุด เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ ก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองดูแล อำนวยความเป็นธรรม ความเป็นกันเองกับสายงานบังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเด็ดขาดในการสั่งการ และ

กระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสได้อันจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาและแก้ไขสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรมีการประกาศให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าขณะนี้หน่วยงานกำลังต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
3. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2. (2561). คำสั่งกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ที่ 129/2561 มอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติ. ขอนแก่น.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นราทร กลางประพันธ์, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร. ธรรมทัศน์.
- บุญลือ ภิญโญสุโมสร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ประภัสสร ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สุภา.

ภูวนาด เครือตาแก้ว, ชาทิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา.

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด  
จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.