

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

Working Motivations of Police in Training Center
Provincial Police Region 7

พันตำรวจเอก อำนาจ อ่อนฤทธิ์*

Pol.Col. Amnart On-rith*

* อาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งครอบคลุมใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบาย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนรายด้านอยู่ในระดับปาน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบาย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ

Abstract

The objectives of this research were to study working motivations of police in Training Center Provincial Police Region 7. The study factors included the success, compensation, progress, policy and interpersonal relations. The samples composed of 100 police in Training Center Region 7. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows working motivations of police in Training Center Provincial Police Region 7 were all averaged at a moderate level. The result showed at a high level, the success and interpersonal relations. However, at a medium level compensation, progress and policy.

Keywords : working motivations, police

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการอำนวยความยุติธรรมและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การที่จะบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้นั้น กำลังพลทุกคนเป็นผู้ที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพราะกำลังพลทุกคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าในการปฏิบัติงานขององค์การ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องดูแล เอาใจใส่ กำลังพลทุกคน วิธีการหนึ่งที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์การ เพื่อให้ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน เช่น กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุงาน การโอนย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการ การฝึกอบรม การจัดการองค์การ และการวิจัยประเมินผล กำลังพลทุกคนจึงต้องมีความรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มทีนั้นจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยนโยบายเรื่องกำลังพลนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ให้ความสำคัญ โดยบรรจุเป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านกำลังพล คือ การสร้างแรงจูงใจให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในสังคมไทย ซึ่งที่ผ่านมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ประสบกับภาวะการแก้ปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานของตำรวจเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน การทำงานมีความยากลำบาก ผู้ที่ทำงานไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง การดำเนินการมีการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ในการทำงานทำให้ขาดความต่อเนื่องไม่เป็นระบบ จึงทำให้การแก้ปัญหาไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะจะมีการสั่งการจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติออกมาเป็นนโยบายที่ต้องกระทำให้เร็วทัน แต่แนวทางในการปฏิบัติส่วนใหญ่จะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นหลัก

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ เพื่อให้ออกไปดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีกำลังใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจต่อไป

วิธีการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งมีจำนวน 100 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 50 นาย และระดับประทวน 50 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาของแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านค่าตอบแทนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบาย และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ผลการวิจัย

1. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคืออายุ 31–40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีอายุ 51–60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0
2. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0
3. ชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนเท่ากันคือ ชั้นประทวน จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.0 และเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0
4. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน

30,001-40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาทจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

5. อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมามีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และน้อยที่สุดมีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

6. ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกรบตำรวจภูธรภาค 7 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.11 รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.61 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (ข้อ 4.) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.21 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ข้อ 2.) มีค่าเฉลี่ย 4.17 และพบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาทิเช่น การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว (ข้อ 10.) มีค่าเฉลี่ย 3.24 สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ข้อ 7.) มีค่าเฉลี่ย 3.01 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ข้อ 8.) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.93

ข้อวิจารณ์

ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.18 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจต้องการให้ การเพิ่มค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องพิจารณาตามความสามารถที่แท้จริง รวมไปถึงการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ต้องเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานของตำรวจเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน การทำงานมีความยากลำบาก ผู้ที่ทำงานไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

ส่วนหัวข้อที่ข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ (ข้อ 4.) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.21 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ข้อ 2.) มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ข้อ 1.) มีค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ (ข้อ 3.) มีค่าเฉลี่ย 4.08 และในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจและทำงานเป็นทีม (ข้อ 24.) มีค่าเฉลี่ย 4.01

แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี โดยสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีความภาคภูมิใจในการรับราชการตำรวจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกร่วมในผลสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความร่วมใจกันในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้เกิดความเชื่อใจกับเพื่อนร่วมงาน

และพบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน (ข้อ 6.) มีค่าเฉลี่ย 3.40 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ (ข้อ 9.) มีค่าเฉลี่ย 3.31 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความ

สะดวกและรวดเร็ว (ข้อ 10.) มีค่าเฉลี่ย 3.24 สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ข้อ 7.) มีค่าเฉลี่ย 3.01 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ข้อ 8.) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.93

แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในส่วนของเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ต้องมีความสะดวกและรวดเร็ว สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าตำรวจมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตำรวจทุกนายตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการรับราชการ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงพบว่าสิ่งที่ข้าราชการตำรวจต้องการให้แก้ไขคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหารงาน เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น คณะผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ปรับปรุงเรื่องการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
3. สนับสนุนให้ตำรวจได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากความรู้และความสามารถในการทำงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสเป็นไปอย่างยุติธรรมในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี และความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาเฉพาะของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เท่านั้น ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ ทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจ ส่วนอื่น ๆ ของประเทศ เช่น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจนครบาล และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่น ซึ่งจะให้ความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ กาญจนภูพิงค์. 2555. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราช
องครักษ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ
ประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติมา วงศ์วิชัย. 2556. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร
สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21**. การศึกษาค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนวรราช ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เสมา
ธรรม.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**.
กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำกัด.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2545. **“การจูงใจบุคลากร”**. เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนัส บุญวงศ์. 2537. **ปัจจัยกับการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องหนัง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราตรี พัฒนารังสรรค์. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**.
กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วัลลภ รัฐฉัตรนนท์. 2556. **วิธีและเทคนิควิจัยทางรัฐศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ศิรินนท์ เพชรทองคำ. 2521. **จิตวิทยาพัฒนาการเรียนรู้และการเรียนรู้**.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ธรรม
สาร.
- สมใจ ลักษณะ. 2547. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร:
พิมพ์ทรัพย์.

- สมปอง สิงห์ศก. 2558. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สุทัศน์ีย์. 2542. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา พรหมทอง. 2555. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพจน์ หนูนักดี. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร**. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดีเยาว์. 2544. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. 1972. **Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings**. New York: Harper & Row.
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to work**. New York: John Wiley.
- Hilgard, E.R. 1983. **Introduction of psychology**. New York: Harcourt Barce and World.
- Lovell, R.B. 1980. **Adult learning**. New Youk: Halsted Press Wiley.
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd. ed. New York: Harper & Row.