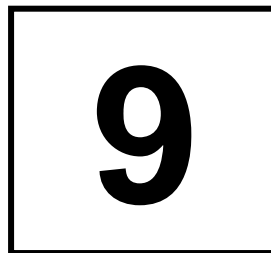


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND WORK MOTIVE OF TRAFFIC POLICE
OFFICERS, MUEANGSAKON NAKHON DISTRICT POLICE STATION



อภิชาติ ครองยศ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล **

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 50 นายโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคค ล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.562-0.906 ซึ่งตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate: 1) a degree of leadership of traffic police officers, 2) a degree of work motive of traffic police officers, and 3) the relationship between leadership and work motive of traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station. The target population was 50 police officers. The instrument in data collection was a questionnaire and statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Findings of the study were as follows:

1. Leadership of the traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station as a whole was at high level. Considering it by aspect, traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station was at high level in every aspect. The first 3-aspect rankings that gained a higher score in descending order comprised the aspects of creating inspiration, intellectual stimulation and taking into account the individuality respectively. The aspect that gained the lowest mean score was of ideological influence.

2. Work motive of traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station as a whole was at high level. Considering it by aspect, work motive of traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station was at high level in every aspect. The mean scores as arranged in descending order were those of the following aspects: power motive, and affiliative motive. The aspect that gained the lowest mean score was of achievement motive which gained a mean score at moderate level.

3. Leadership was positively related to work motive of traffic police officers, Mueang Sakon Nakhon District Police Station at the .01 level of significance which had correlation coefficients ranging from 0.562 to 0.906.

Keywords: Leadership, Work Motive, Traffic Police Officers

บทนำ

ปัจจุบันองค์การภาครัฐและภาคเอกชนล้วนมีการแข่งขันที่สูงมากไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันระหว่างองค์การหรือภายในองค์การเดียวกันถึงแม้้องค์การมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน คือจะต้องมีบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกระบวนการบริหารแต่สิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจที่สามารถชักจูงให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานขององค์การ เนื่องจากการทำงานของบุคลากรจะสามารถนำพาให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้แต่สิ่งท้าทายของการจัดการคือการจัดการไม่ใช่เป็นเพียงการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการบริหารคนด้วยซึ่งเป็นทรัพยากรที่บริหารจัดการยากที่สุด เนื่องจากคนมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดที่อาจมีผลกระทบทั้งในแง่ส่งเสริม และเป็นอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารองค์การที่ดีจะต้องสามารถให้พนักงานใช้ศักยภาพความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่อีกทั้งรู้สึกอยากที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน (พัชสีรี ชมพุดำ, 2552, หน้า 13)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างอื่นอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจังจึงให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ (วารภรณ์ คำเพชรดี, 2552, หน้า 15)

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าการที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความก้าวหน้าถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีต่อองค์การ บุคคลที่ขาดแรงจูงใจจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลและองค์การ ดังนั้นหากองค์การไม่สามารถบริหารและจัดการปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสมจนทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมแล้ว บุคลากรขององค์การก็จะเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การเสียหายสำหรับบุคคลภายนอกและสังคมโดยรวม (ปกรณ์ ขอเจริญ, 2549, หน้า 3)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญกับผู้นำหรือผู้บริหารอย่างสูง ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐภายในการกำกับของนายกรัฐมนตรี อีกทั้งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรทั้งด้านข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยบุคลากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีความสำคัญในระบบราชการ เป็นหน่วยงานหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ.2555-2564) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งพบว่า จุดแข็งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีกำลังพลมาก และมีหน่วยงาน

โดยเฉพาะสถานีตำรวจซึ่งมีอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น ทำให้องค์กรตำรวจสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกภารกิจแต่ในทางกลับกัน องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวทำให้การบริหารงานบุคคลงบประมาณ ตลอดจนการบริหารจัดการมีความซับซ้อนเกิดปัญหาไม่เป็นเอกภาพในการบังคับบัญชานอกจากนี้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ผ่านมามีเสียงสะท้อนจากสาธารณะชนในเรื่องของมาตรฐานและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ไม่ได้รับความศรัทธาจากประชาชนเท่าที่ควร (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554, หน้า 4)

สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 11 ตำบล แบ่งการทำงานในสถานีตำรวจออกเป็น 5 งาน คือ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน และงานจราจร (<http://muang.sakhonnakhon.police.go.th/>) สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีภารกิจหลักตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น ประชาชนในพื้นที่ก็ย่อมได้รับผลที่ดีโดยตรง ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เชื่อถือ ศรัทธาตำรวจมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (วีระพันธ์ พิระกันทา, 254, หน้า 5) เป็นกุญแจสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความสำเร็จทั้งหลายเหล่านี้ต้องเกิดจากการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ (อารี เพชรมุด, 2537 หน้า 6)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เพื่อนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร

สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio อ้างถึงใน วรวิทย์ คະชาวงศ์, 2551, หน้า 10) และทฤษฎีแรงจูงใจแมคเคลลินแลนด์ (McClelland Theory) โดยผู้วิจัยนำรูปแบบภาวะผู้นำที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

<p>ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
--

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires)

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จำนวน 50 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการกำลังพล สภ. เมืองสกลนคร)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) แบบสอบถามปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 77) ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บังคับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยต่อไป

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีของครอนบาค
 - 1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแต่ละด้านใช้เทคนิค Item-total correlation โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำและเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับ ชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยม เชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม

ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด และความอิจฉาริษยา เป็นต้น (Yukl and Fleet, 1992, pp. 175 - 176) การเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นมากขึ้นและต้องเป็นไปตามความต้องการ จำเป็นที่จะทำให้ความซับซ้อนในการทำงานน้อยลง และเพื่อสร้างความมั่นคงและสามารถคาดการณ์ได้ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก เป็นในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, หน้า 72) ได้กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่น ต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุน ที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเป้าหมายในการบริหารองค์กรและระบุเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนรองลงมา คือ ท่านรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาของท่าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการจะปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่เข้มแข็ง ซึ่งทัศนะของ Northhouse (2001, p. 137) ได้กล่าวถึงผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะพิเศษซึ่งอธิบายการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับอำนาจ ความเชื่อมั่นและอุดมการณ์ฯ เชิงแรงบันดาลใจของผู้นำมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ เน้นการปรับเปลี่ยนความสนใจตนเองของผู้ตาม สุ่มมอมระดับโลกซึ่งเน้นความผาสุกขององค์กร และสอดคล้องกับทัศนะของ James (1978, pp. 42 - 170) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงค่านิยม เชิงคุณธรรม และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะการยกระดับแรงจูงใจ และคุณธรรม ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายและให้ความสำคัญกับคุณธรรมและคุณค่าและวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นต้นแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ตาม อำนาจถูกใช้เพียงเมื่อจำเป็นและไม่ใช้เพื่อการได้รับประโยชน์ส่วนบุคคล

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน ให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผนรองลงมา คือ ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเน้นมติวิญญาน กระตุ้นหาความหมายและความท้าทาย ในทัศนะของ Tanya Gwen Hugher (2006, p. 25) ได้ถึงการสื่อสาร ความคาดหวังที่สูงและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามโดยใช้วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ Northhouse (2001, 136) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการส่งเสริมผู้ตามให้ดีขึ้น ผู้ตามได้รับแรงจูงใจให้พยายามทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งก่อนหน้านี้อาจไม่สามารถบรรลุได้ ผู้นำยกระดับความคาดหวังและสื่อความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามโดยการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายที่ท้าทายความศรัทธาอย่างแรงกล้าและการมองโลกในแง่ดี

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็น ใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในทัศนะของ Bennis and Nanus (1985, p. 25) เป็นการเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับทัศนะของ Northhouse (2001, p. 136) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรมีส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมุติฐาน เชิญชวนผู้ตามให้ใช้การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และท้าทายรูปการซึ่งในปัจจุบัน ผู้นำส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิด เชิงนวัตกรรมและกำหนดกรอบปัญหาใหม่เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่วิจารณ์การกระทำผิดของผู้ตามต่อสาธารณชน ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้พยายามใช้วิธีการใหม่

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอับจนสบายใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นการเน้นการเป็นที่เลื่อม ผู้นำปฏิบัติในฐานะที่เลื่อม คือ การฟังผู้ตามอย่างเอาใจใส่ในบรรยากาศของการสนับสนุน และสนใจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความเจริญและผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ผู้นำส่งเสริมผู้ตามให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นโดยการท้าทายผู้นำฟังมอบหมายงานตามวิธีการของการพัฒนา ผู้ตามและเสนอทิศทางหรือให้การสนับสนุนตามต้องการ และส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมุติฐานในทัศนะของ Hugher (1989, pp. 44 - 45) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจของตนเอง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด) ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อองค์กร ผลการปฏิบัติของงานจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะบุคลากรตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน เช่น พลัง ความพยายาม การเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากผู้บริหารต้องเลือกเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาความสามารถ ความสัมพันธ์ส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการใหม่ทำงานให้สำเร็จ น้อยที่สุด เมื่อต้องทำงานที่ยาก ผู้บริหารจะพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผล ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว 2) มีความทะเยอทะยานสูง 3) ตั้งเป้าหมายสูง 4) มีความรับผิดชอบในการทำงานดี 5) มีความอดทนในการทำงาน 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีกฎวางแผน และ 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง (Whittaker, 1970, p. 170)

2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากต้องเลือกเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจะพิจารณาจากผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อน รองลงมา คือ ในการตัดสินใจสั่งการผู้บริหารคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ น้อยที่สุด รู้จักนึกถึงการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารีย์ เป็นที่รักของเพื่อนมีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขันพ่อแม่ไม่มีลักษณะเข้มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม 2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก 3) ตั้งเป้าหมายต่ำ และ 4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 135)

2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเคารพเชื่อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารจะตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควร ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่อาณาจ เป็นแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้นจะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อาณาจ นี้มักเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมาว่าการมีอำนาจสามารถ ที่จะบันดาลทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อาณาจ ซึ่งนักจิตวิทยาสรุปไว้ว่าพัฒนามาจากธรรมชาติและความรู้สึกต่อตัวของตนเองว่าไม่ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาหรืออื่นใดนั้นจะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องขดเขยปรด้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพลหรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 135)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร แต่ละด้าน 0.85 ถึง 0.98 ซึ่งมีตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจโดยตัวแปรของแรงจูงใจกับภาวะผู้นำ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านคำนึงความเป็นเอกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำจะจูงใจให้บุคคล

ให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้นและครอบคลุมความสนใจของตนเองและปรับความสนใจและการนับถือตนเอง ค่านิยมปกติ จะเปลี่ยนแปลงสู่ค่านิยมที่ดีขึ้นของผู้หน้าที่จะส่งเสริมให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Joseph, 2006, p. 1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซาลิสซา สุคนธ์พงศ์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้นข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรเพิ่มการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ดังกล่าว เพื่อส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีความตระหนักในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้นข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านแรงจูงใจอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรส่งเสริมด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการตระหนักมีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีกับข้าราชการตำรวจ เมืองสกลนคร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า มี 1 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงสมควรได้รับการพัฒนา ดังนั้นข้าราชการตำรวจภูธร เมืองสกลนคร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำแนวทางการพัฒนาผู้นำกับแรงจูงใจต่อไป เป็นแนวทางให้การพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจ ภูธร เมืองสกลนคร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาและกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีการพัฒนาตนเอง และวิธีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมขวัญของข้าราชการตำรวจให้มากยิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเป็นแนวทางในการบำรุงขวัญของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

3.3 ควรมีการศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดสกลนคร เพื่อในแต่ละพื้นที่ของจังหวัด ได้เปรียบเทียบการบริหารจัดการข้าราชการตำรวจ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปกรณ์ ขอเจริญ. (2549). *ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพ-เพชรบุรีทัวร์ในจังหวัดเพชรบุรี*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิรพรรณ ทองปั้น. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พัชสิรี ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

วารภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อารี เพชรสุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.