

# **WORK MOTIVATION OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS UNDER METROPOLITAN POLICE DIVISION 2, METROPOLITAN POLICE BUREAU**

Suchakree TUIKAE<sup>1</sup>

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; suchakree.games@gmail.com

## **ARTICLE HISTORY**

**Received:** 9 June 2025

**Revised:** 23 June 2025

**Published:** 7 July 2025

## **ABSTRACT**

The objectives of this study were 1) to compare the work motivation of non-commissioned police officers under the Metropolitan Police Division 2 according to personal factors; 2) to study the work motivation of non-commissioned police officers in the aforementioned division and 3) to propose guidelines for enhancing work motivation. This quantitative research collected data using questionnaires. The sample consisted of 325 non-commissioned police officers. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics. The research findings revealed that the overall work motivation was at a high level, both in terms of motivator factors and hygiene factors. The motivator factor with the highest mean score was achievement and recognition, followed by the nature of the work, responsibility, and advancement. For hygiene factors, the highest mean score was found in the work environment, followed by relationships with colleagues, policies and administration, supervision, and compensation. The comparison of motivation according to personal factors showed that marital status and average monthly income significantly affected motivation at the 0.05 level. However, gender, age, education level, length of service, and rank did not show significant differences.

**Keywords:** Work Motivation, Police Officers, Motivating Factors, Hygiene Factors

**CITATION INFORMATION:** Tuikaeo, S. (2025). Work Motivation of Non-Commissioned Police Officers under Metropolitan Police Division 2, Metropolitan Police Bureau. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 75

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สุชาครีย์ ต้อยแก้ว<sup>1</sup>

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; suchakree.games@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดดังกล่าว และ 3) เสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 325 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัจจัยจูงใจคือ ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ รองลงมาคือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สภาพแวดล้อมการทำงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน และค่าตอบแทน การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และระดับชั้นยศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

**ข้อมูลการอ้างอิง:** สุชาครีย์ ต้อยแก้ว. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 75

## บทนำ

การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยในสังคมเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองของประเทศ กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เป็นหนึ่งในหน่วยงานสำคัญภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร รวม 11 สถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ ดอนเมือง คันนายาว บางเขน สายไหม โคกคราม ประชาชื่น ทูงสองห้อง เตปูน บางซื่อ พหลโยธิน และสุทธิสาร (กองบังคับการตำรวจนครบาล 2, ม.ป.ป.) โดยมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวก ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนสอบสวน การจราจร และงานกิจการพิเศษ เพื่อสร้างความผาสุกและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ (สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ, 2567)

เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ เนื่องจากเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่และเป็นด่านหน้าในการให้บริการประชาชนโดยตรง หน้าที่ของตำรวจชั้นประทวนมีความหลากหลาย ตั้งแต่การตรวจตราพื้นที่ ระวังเหตุรุนแรง จับกุมผู้กระทำผิด อำนวยความสะดวกด้านการจราจร รับแจ้งความ และให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ประชาชน (Guru Police Academy, 2564) การปฏิบัติงานในเขตเมืองขนาดใหญ่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงและปัญหาอาชญากรรมที่ซับซ้อน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญกับความท้าทายและแรงกดดันอย่างมาก (ภูวนัย อินจาด, 2564)

โครงสร้างการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้นจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติสู่กองบัญชาการตำรวจนครบาลและกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ส่งผลให้นโยบายระดับชาติ การจัดสรรทรัพยากร และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ หากเกิดความบกพร่องในการสื่อสารหรือการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนอาจต้องเผชิญกับความคาดหวังที่ไม่ชัดเจนหรือขาดการสนับสนุนที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ขอบเขตความรับผิดชอบที่หลากหลายและภาระงานที่หนักหน่วงในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนของพื้นที่ บก.น.2 ยังเพิ่มโอกาสเกิดความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในหน้าที่ และความเครียดจากการทำงาน หากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่เหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์อาชญากรรมในกรุงเทพมหานครยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยมีอัตราการเกิดคดีประทุษร้ายต่อร่างกายและทรัพย์สินในระดับสูง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) แม้จะมีความพยายามลดจำนวนคดี แต่ปัญหาอาชญากรรมยังคงเป็นความกังวลของภาครัฐ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2568)

ปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น อัตรากำลังพลไม่เพียงพอ ภาระงานหนัก ความเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ล้วนเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยแรงกดดันและความคาดหวังจากสังคม หากขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ อาจนำไปสู่ขวัญกำลังใจที่ตกต่ำ ความเครียด ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดลง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน เพื่อหาแนวทางสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน

## การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการซับซ้อนภายในที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าอย่างมีจุดมุ่งหมาย ก่อให้เกิดพลังที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแตกต่างจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั่วไปในชีวิตประจำวัน โดยมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจหรือรางวัลที่กระตุ้นให้เกิดแรงขับภายในอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดย นิมิตร กลิ่นดอกแก้ว (2555) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการซับซ้อนที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจนี้มีความแตกต่างจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั่วไปในชีวิตประจำวัน โดยสามารถเห็นได้ชัดจากตัวอย่างการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบธรรมดา เช่น การขานรับเมื่อมีคนเรียก ในขณะที่พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะมีแรงขับเคลื่อนที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเฉพาะ ดังเช่นกรณีของพนักงานที่ทุ่มเทการทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อหวังผลตอบแทนพิเศษหรือการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากความต้องการและความคาดหวังของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยกระตุ้นหลายประการ ได้แก่ การสร้างความตื่นตัว ความคาดหวัง สิ่งจูงใจ และการลงโทษ ผู้บริหารสามารถใช้แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรคาดหวัง โดย นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้ใช้ความสามารถไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ การทำให้เกิดความตื่นตัว (Arousal) การสร้างความคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรคาดหวัง

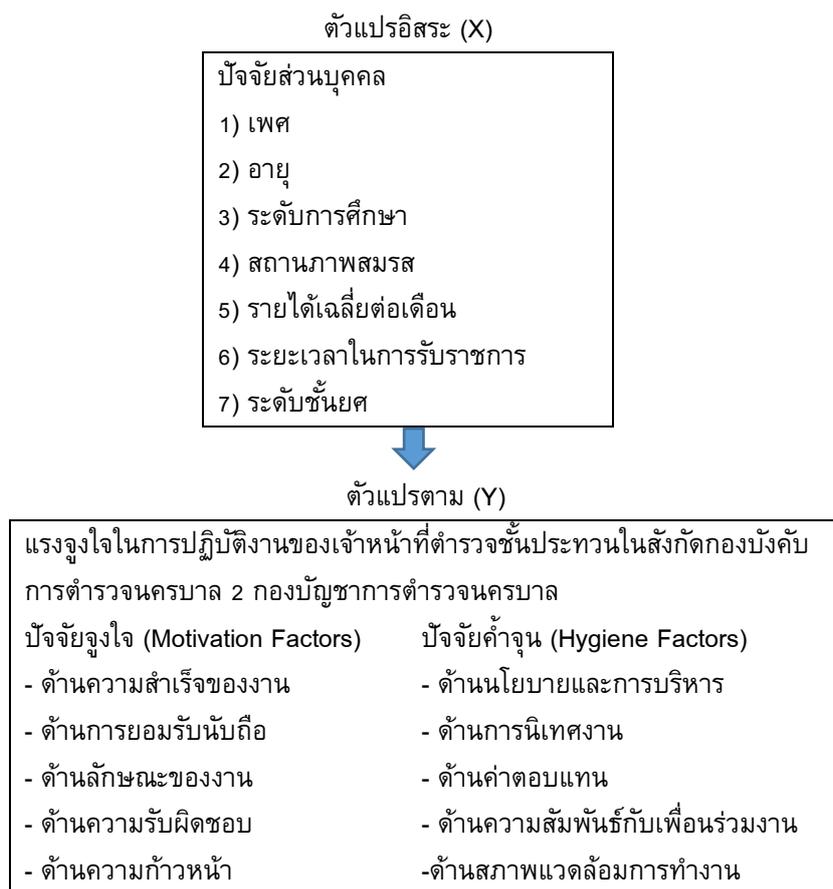
แรงจูงใจมีความสำคัญและอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีแรงขับหรือแรงผลักดันในการพัฒนาการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจว่าความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงานเกิดขึ้นได้ด้วยแรงจูงใจ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นไปในลักษณะเบื่อง่าย เมื่อยล้า ขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและองค์กรโดยรวม

ปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานไว้โดยจัดโปรแกรมการรักษาพนักงาน จากการสำรวจของ นิตยสารฟอร์จูน (Arthur, 2001 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2552) พบว่า องค์กรขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกาได้จัดโปรแกรมที่หลากหลาย เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างสรรค์ การให้รางวัลและการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพนักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การสร้างความพึงพอใจและวัดผลความพึงพอใจของพนักงาน การวางแผนสายอาชีพ การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว รวมถึงการพัฒนาพนักงานด้วยระบบพี่เลี้ยงและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภักดีและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

### สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล แตกต่างกัน
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับสูง

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำนวน 1,663 คน (กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ปี พ.ศ.2568) สำหรับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 323 คน โดยวิเคราะห์จากวิธีการคำนวณของ Yamane (1967) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ในมีเขตรับผิดชอบทั้งหมด 11 สถานี และ 1 กองกำกับการสืบสวน ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน เมษายน 2568 รวมทั้งสิ้น 3 เดือน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายอธิบายคุณลักษณะของข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 89.20) มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 37.20) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 68.90) มีสถานภาพ โสด (ร้อยละ 52.30) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 57.80) ระยะเวลาในการรับราชการ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 30.80) และระดับชั้นยศ สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก (ร้อยละ 54.80)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนี้

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.25	0.495	สูง
ปัจจัยค้ำจุน	4.22	0.548	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.515</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.515) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.495) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.548) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>	<b>4.27</b>	<b>0.504</b>	<b>สูง</b>
1) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30	0.551	สูง
2) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.565	สูง
3) ท่านมีความภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.29	0.563	สูง
4) ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.27	0.549	สูง
5) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.532	สูง
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>	<b>4.27</b>	<b>0.506</b>	<b>สูง</b>
6) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.25	0.535	สูง
7) เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและยอมรับในความสามารถของท่าน	4.28	0.565	สูง
8) ประชาชนในพื้นที่ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	4.25	0.535	สูง
9) ท่านมีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ	4.31	0.583	สูง
10) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติ	4.23	0.578	สูง

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>	<b>4.26</b>	<b>0.509</b>	<b>สูง</b>
11) งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ	4.24	0.538	สูง
12) งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยในสังคม	4.30	0.544	สูง
13) งานของท่านมีความหลากหลายและไม่จำเจ	4.22	0.634	สูง
14) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน	4.32	0.569	สูง
15) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.24	0.574	สูง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>	<b>4.23</b>	<b>0.522</b>	<b>สูง</b>
16) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.22	0.536	สูง
17) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.688	สูง
18) ท่านมีโอกาสได้ริเริ่มและสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ	4.19	0.576	สูง
19) ท่านสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ด้วยตนเอง	4.27	0.571	สูง
20) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและทันตามกำหนดเวลา	4.26	0.518	สูง
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>	<b>4.22</b>	<b>0.540</b>	<b>สูง</b>
21) ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนยศตามความสามารถ	4.21	0.582	สูง
22) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.29	0.594	สูง
23) ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.18	0.629	สูง
24) ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	4.22	0.553	สูง
25) หน่วยงานของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	4.22	0.629	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.495</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.495) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือซึ่งอยู่ในระดับสูงเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.504 และ 0.506 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.509) ด้านความรับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.522) และด้านความก้าวหน้าซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.540) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	<b>4.24</b>	<b>0.534</b>	<b>สูง</b>
1) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.22	0.547	สูง
2) การแบ่งส่วนงานและการมอบหมายงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.25	0.622	สูง
3) หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	4.19	0.662	สูง
4) การสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพและทั่วถึง	4.27	0.539	สูง

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5) หน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในสังกัด	4.25	0.547	สูง
<b>ด้านการนิเทศงาน</b>	<b>4.22</b>	<b>0.577</b>	<b>สูง</b>
6) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและสอนงานอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.573	สูง
7) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	0.621	สูง
8) ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ต่อปัญหาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.636	สูง
9) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.25	0.631	สูง
10) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะการบริหารที่ดีและมีภาวะผู้นำ	4.19	0.648	สูง
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>4.15</b>	<b>0.730</b>	<b>สูง</b>
11) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.12	0.748	สูง
12) ค่าตอบแทนพิเศษและเบี่ยเลี้ยงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	4.17	0.761	สูง
13) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะปัจจุบัน	4.10	0.850	สูง
14) สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	4.20	0.710	สูง
15) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.14	0.729	สูง
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.26</b>	<b>0.520</b>	<b>สูง</b>
16) ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.22	0.563	สูง
17) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.31	0.596	สูง
18) ท่านสามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.563	สูง
19) การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	4.30	0.556	สูง
20) บรรยากาศในการทำงานของท่านเป็นกันเองและมีความเป็นมิตร	4.26	0.532	สูง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>	<b>4.27</b>	<b>0.518</b>	<b>สูง</b>
21) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบ และปลอดภัย	4.27	0.540	สูง
22) อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและมีคุณภาพ	4.28	0.588	สูง
23) ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอ	4.21	0.586	สูง
24) ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอ	4.21	0.586	สูง
25) ระบบสารสนเทศและการสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ	4.29	0.551	สูง
26) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบมีความปลอดภัย	4.28	0.554	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.548</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.548) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.518) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.520) ด้านนโยบายและการบริหารซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.534) ด้านการนิเทศงานซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.577) และด้านค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.730) ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สุบัญญัติ ไชยชาญ (2551) ที่อธิบายว่า ความแตกต่างทางเพศส่งผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารและความต้องการที่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวิชญ์ หงส์โต (2565) ที่ศึกษาบุคลากรภาครัฐในกรมทรัพย์สินทางปัญญา และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ศึกษาบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ซึ่งพบว่า เพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่เพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจเป็นเพราะลักษณะของงานตำรวจที่มีความเป็นมืออาชีพสูง มีระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณที่ชัดเจน ทำให้ทั้งเพศชายและหญิงต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การที่สังคมไทยในยุคปัจจุบันมีการยอมรับบทบาทของสตรีในการทำงานมากขึ้น และสถาบันตำรวจมีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ อาจส่งผลให้ความแตกต่างด้านแรงจูงใจระหว่างเพศลดลง

2) อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 อ้างถึงใน ภูมิระพี สุขบาง และคณะ, 2567) ที่อธิบายว่า อายุเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความต้องการและพฤติกรรม ในขณะที่ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรบล บุญศรี และคณะ (2567) ที่พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานโรงแรม การที่อายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจเป็นเพราะลักษณะของงานตำรวจที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งเป็นคุณค่าหลักที่ฝังรากลึกในจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกช่วงวัย อีกทั้งระบบการบริหารงานของสำนักงานตำรวจที่มีการกำหนดเป้าหมายและการประเมินผลที่ชัดเจน อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกช่วงอายุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุบัญญัติ ไชยชาญ (2551) ที่อธิบายว่าการได้รับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลมีความคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นมักมีความต้องการในการใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า

4) สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่อย่างชัดเจน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐจินันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน การที่กลุ่มหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีแรงจูงใจต่ำกว่ากลุ่มอื่นอาจเป็นเพราะภาระทางใจและความเครียดจากปัญหาครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 อ้างถึงใน ภูมิระพี สุขบาง และคณะ, 2567) ที่อธิบายว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล ในขณะที่กลุ่มโสดอาจมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานมากกว่า และกลุ่มสมรสอาจได้รับการสนับสนุนทางใจจากครอบครัวที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 อ้างถึงใน ภูมิระพี สุขบาง และคณะ, 2567) ที่อธิบายว่า รายได้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกและทัศนคติเกี่ยวกับการใช้จ่าย และงานวิจัยของ ศุภวิชญ์ หงส์โต (2565) ที่ทำการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเป็นบริบทของข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกใน

การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่ารายได้ที่เพียงพอสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดความกังวลเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาตนเองและการทำงานได้มากขึ้น

6) ระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวิชัย หงส์โต (2565) ที่พบว่า อายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การที่ระยะเวลาในการรับราชการไม่มีผลต่อแรงจูงใจอาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจที่มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งเข้ารับราชการหรือผู้ที่มีประสบการณ์มายาวนาน อีกทั้งลักษณะงานตำรวจที่ต้องการความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน

7) ระดับชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวิชัย หงส์โต (2565) ที่พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ไพโรทูล บุญศรี และคณะ (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาวในเมืองพัทยา ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ขัดแย้งอาจเกิดความแตกต่างของการจัดการระหว่างภาครัฐและเอกชน และการที่ระดับชั้นยศไม่มีผลต่อแรงจูงใจอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นยศต่างมีความภาคภูมิใจในอาชีพและมีจิตสำนึกในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมเท่าเทียมกัน อีกทั้งระบบการบริหารงานของสำนักงานตำรวจที่มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับแต่ละระดับชั้นยศ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน

#### **ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย**

จากผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานและความภาคภูมิใจในผลงาน ดังนั้นหน่วยงานควรจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น การสร้าง Dashboard แสดงสถิติการจับกุมผู้กระทำผิด อัตราการลดลงของอาชญากรรมในพื้นที่ และจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 2) หน่วยงานควรพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงบวกเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อสังคม เช่น การจัดทำรายการวิทยุ "ตำรวจใกล้ชิด" การสร้างเพจ Facebook แสดงผลงานดีเด่นของเจ้าหน้าที่ หรือการจัดงานแสดงนิทรรศการ "ตำรวจ องค์กรแห่งการรับใช้สังคม" ในชุมชน ควบคู่กับการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจและประชาชน
- 3) เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือประชาชนและตระหนักรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ หน่วยงานควรจัดการภารกิจที่หลากหลายและท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่ เช่น การมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีดูและระบบ CCTV หรือการสืบสวนคดีไซเบอร์
- 4) หน่วยงานควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน เช่น การเสนอให้มีการปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์เดียวกัน การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานปราบปรามยาเสพติด งานควบคุมฝูงชน
- 5) หน่วยงานควรลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การติดตั้งระบบ Body Camera สำหรับเจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติงาน การพัฒนาแอปพลิเคชันรายงานข้อมูลภาคสนามแบบ Real-time การ

ใช้ระบบ GPS ติดตามรถตำรวจเพื่อการจัดส่งกำลังที่รวดเร็ว ควบคู่กับการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6) หน่วยงานควรส่งเสริมการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เช่น การจัดกิจกรรม Team Building ประจำเดือน การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การจัดงานสังสรรค์ประจำปี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

7) การดูแลเจ้าหน้าที่กลุ่มรายได้ต่ำ หน่วยงานควรจัดทำโครงการสนับสนุนทางการเงินพิเศษ เช่น การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาทางการเงิน โดยให้กู้ยืมดอกเบี้ยต่ำต่อปี การจัดโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการลงทุนร่วมกัน การจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคราคาสูงสำหรับเจ้าหน้าที่ และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ได้รับงานพิเศษที่มีค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น งานรักษาความปลอดภัยในงานพิเศษของราชการ

8) การดูแลเจ้าหน้าที่กลุ่มสถานภาพครอบครัวไม่มั่นคง เนื่องจากมีแรงจูงใจต่ำกว่ากลุ่มอื่น หน่วยงานควรจัดทำโครงการให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การจัดให้มีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาประจำหน่วยงานทุกวันศุกร์ การจัดกิจกรรม "ครอบครัวตำรวจ" เพื่อให้เจ้าหน้าที่และครอบครัวได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างกลุ่มสนับสนุนทางสังคม สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ประสบปัญหาครอบครัว และการจัดสวัสดิการพิเศษ

9) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน เจ้าหน้าที่ต้องการการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และโอกาสได้รับงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น หน่วยงานควรจัดทำแผนพัฒนาอาชีพรายบุคคล โดยการประเมินความสามารถและความสนใจของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เช่น ผู้ที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์จะได้รับการพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชกรรมทางเทคโนโลยี

10) การพัฒนาความรู้และทักษะ ควรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรม "เทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่" ทุกเดือน การฝึกอบรม "ภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ" สำหรับการให้บริการนักท่องเที่ยว การอบรม "จิตวิทยาการสื่อสาร" เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์กับประชาชน และการจัดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เช่น การจัดงาน "วันแลกเปลี่ยนเรียนรู้" ประจำปี การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติในแต่ละสาขาความเชี่ยวชาญ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในแต่ละพื้นที่ที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน เช่น พื้นที่ธุรกิจใจกลางเมือง พื้นที่ที่อยู่อาศัย และพื้นที่ชานเมือง อีกทั้งควรรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงให้มีสัดส่วนที่สูงขึ้น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนชาย:หญิง เป็น 70:30 แทนที่จะเป็น 89:11 เหมือนการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างด้านเพศได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงที่เป็นรูปธรรม โดยการศึกษาการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับข้าราชการหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร นักดับเพลิง หรือเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน อีกทั้งควรวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานจริง เช่น อัตราการแก้ไขคดี ระยะเวลาในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน คะแนนความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ และจำนวนเรื่องราวร้องเรียนที่ได้รับต่อเจ้าหน้าที่แต่ละคน

3) ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีแรงจูงใจสูงสุด 10 คน และต่ำสุด 10 คน เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจในมุมมองที่ละเอียดและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น ประสบการณ์ชีวิตส่วนตัว ความคาดหวังจากอาชีพ และมุมมองต่ออนาคตของวิชาชีพตำรวจ นอกจากนี้ควรใช้การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยนักวิจัยไปร่วม สังเกตการทำงานจริงของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานในที่เกิดเหตุ การประชุม การให้บริการประชาชนที่สถานีตำรวจ เป็นเวลา 1 เดือน เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในสถานการณ์จริง

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร์ ลากบัวรุ่งวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลย องค์กรปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.
- ณัฐฉิรินทร์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ถนนมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเฉียงเหนือพื้นที่บางพระ. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภูวไนย อินจาด. (2564). การรักษาพนักงานสอบสวนหญิงให้อยู่ในตำแหน่งงานกรณีศึกษา พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มัทนียา กายแก้ว. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศุภวิชญ์ หงษ์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. 2<sup>nd</sup> ed. John Wiley.
- Riyanto, S. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*.

**Data Availability Statement:** The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

**Conflicts of Interest:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

**Publisher's Note:** All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any

product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



**Copyright:** © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).