

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**Motivation Factors for Police Officer in Personnel Division Royal Thai Police**

ร้อยตำรวจโทคุณากร ยวนแหล

Pol.Lt. Kunakorn Yuanlae

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ จำนวน 140 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) มีโดยใช้วิธี Quota Sampling กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการโดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายจากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้เครื่องมือโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและข้อมูลเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน อายุราชการ และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพลมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์พบว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางบวก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ

**ABSTRACT**

This research is aimed at 1. To study the demographic characteristics of police officers in Personnel Division Royal Thai Police on operational motives. 2. To study the factors that affect motivation that affects the motives of the police officers in Personnel Division Royal Thai Police. 3. To study the relationship between motivation factors and work motivation of police officers in Personnel Division Royal Thai Police. This study using quantitative research methods with a questionnaire. The sample consisted of 140 people with multistage by quota sampling and

convenience sampling. Data analysis use program tools to analyze the descriptive statistics and inferential statistics.

The research revealed in demographic factors, gender, age, status, salary level, government age, and rank, were different There is no difference in operational motivation. And different of educational in demographic factors affect different operational motivations at statistically significant level 0.01.

The analysis of factors that affect motivation between the motives of police officers in Personnel Division Royal Thai Police show that high average opinions in motivation and moderate correlation In terms of Responsibility, Policy and Administration, Commander, Interpersonal relations and Salary. As for the success of work, Respect. Progress in job and work environment with low correlation level at statistically significant level 0.01

**Keywords:** Motivation, Motivation Factors, Police Officer

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรต่างๆ เพราะกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่แล้วมักจะขับเคลื่อนโดยทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น เช่น กิจกรรมการบริหารจัดการ, กิจกรรมการผลิต, กิจกรรมการตลาด เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชน, องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือแม้แต่หน่วยงานราชการ ทุกๆองค์กรล้วนดำเนินการโดยทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจึงถือได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นอาจขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือหากองค์กรนั้นมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วย บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดี ประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่บุคคลพึงมีต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือองค์กรนั้นๆ การศึกษาหาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจึงถือเป็นเรื่องที่หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจให้กับทรัพยากรบุคคล โดยแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความสนใจ การเลือก การประพฤติปฏิบัติ พฤติกรรม กิจกรรม นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ กระบวนการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันอันก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางตอบสนองความต้องการของบุคคล และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจยังประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อม โอกาสเป้าหมายและสิ่งจูงใจ รวมถึงความสามารถส่วนบุคคลด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง” ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยให้ความสำคัญในประเด็นการพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย

มีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานของรัฐได้กำหนดวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” โดยมุ่งยึดมั่นในวัฒนธรรมและระเบียบวินัยขององค์กร เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกทางอาญา โดยเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 4 “การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ” มีเป้าหมายให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลลัพธ์ โดยกำหนดให้ข้าราชการตำรวจต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรัก ความเชื่อมั่น มีความศรัทธาต่อองค์กร และเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความโปร่งใส จากเป้าหมายดังกล่าวมีความคาดหวังให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น รวมถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีการวางแผนพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือก บรรจุ กำลังพลที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดกำลังพลในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีเส้นทางการเจริญเติบโตและมีความต่อเนื่องในหน้าที่อย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมจิตใจ รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561)

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและพึงพอใจในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลงานและนำผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2548) นอกจากนี้หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความสามารถในการทำงานถึงร้อยละ 80-90 ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นผลักดันให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานออกมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (ญาณินี รัตตกุล, 2554) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกก่อนครบเกษียณอายุราชการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปีงบประมาณ 2557 – 2563 มีข้าราชการลาออกทั้งสิ้น 3,334 นาย ซึ่งการลาออกดังกล่าวอาจมีประเด็นมาจากแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ เป้าหมายในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. หน่วยงานราชการอื่นๆสามารถนำไปแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ในหัวข้อ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ เงินเดือน อายุราชการ และชั้นยศ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนผล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ซึ่งมีข้าราชการตำรวจในสังกัดทั้งสิ้น 213 นาย

#### ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูล

ด้านขอบเขตพื้นที่การเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเก็บข้อมูลในกองทะเบียนผล ซึ่งตั้งอยู่ ณ ชั้น 6-8 อาคาร 5 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถนนพระรามที่ 1 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดเก็บข้อมูลในช่วงเวลา เดือนมีนาคม – กรกฎาคม 2563

**ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์**

วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ (2557) ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งนิยมใช้ในการจำแนกโดยมีรายละเอียดดังนี้ เพศ บุคคลมีเพศแตกต่างกัน มักจะมีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจแตกต่างกัน อายุ กลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ตามช่วงวัย สถานภาพครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด เนื่องจากระดับการศึกษามีผลต่ออาชีพ และอาชีพมีผลต่อรายได้ และรายได้ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจ

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

**ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน**

Herzberg (2017 อ้างถึงใน วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ, 2557) ได้กล่าวถึง “แรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ”

Wlodkowski & Ginsberg (2017 อ้างถึงใน กัญญภัค จันทร์ฤทธิ์, 2561) กล่าวว่า “แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่มีความปรารถนาหรือความต้องการจะทำปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของของแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ และเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้ได้ตามความต้องการของตน โดยแรงจูงใจในการทำงานนั้น จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

**ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

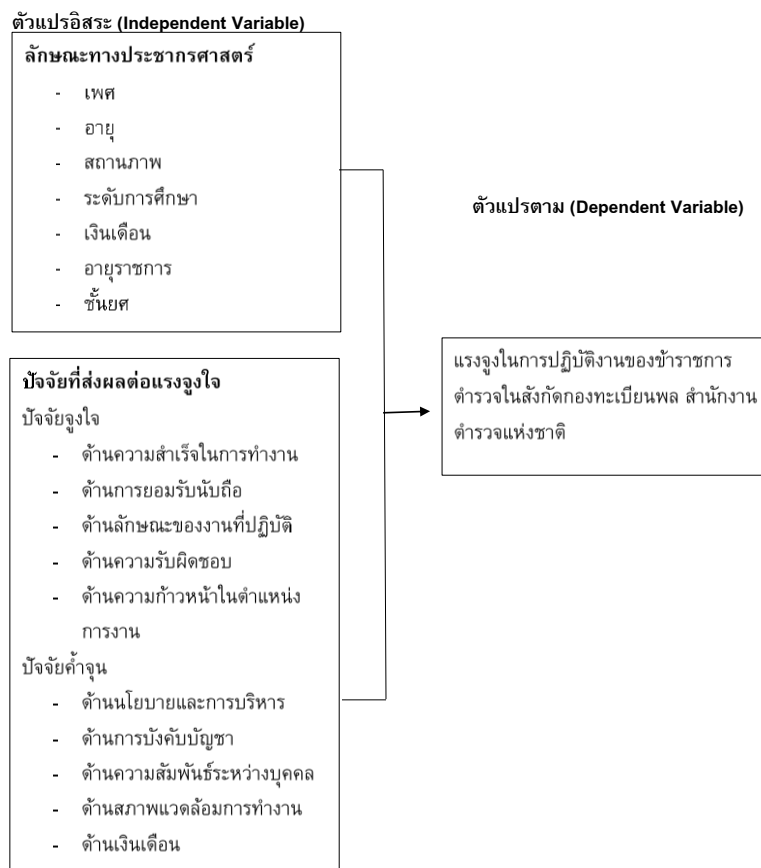
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก (Herberz) (อรรถพล ทมาภีร์, 2560) เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของมนุษย์ ถ้ามีมากพอแล้วจะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานของต่างองค์กร เช่น สภาพการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถทำให้คนพอใจในงานได้ เพียงแต่ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านองค์ประกอบค้ำจุนถ้าจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานการณ์อาชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา

ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างของแม็คคลีแลนด์ (1961) ได้ กล่าวว่า คนโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะมีความต้องการ 3 อย่าง คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจ และความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (1) ผู้บริหารควรจัดหารางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน (2) แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน (3) เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารจึงควรหารางวัลที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรของตนอย่างเหมาะสม เพราะไม่เช่นนั้น รางวัลอาจจะไม่มีผลต่อการจูงใจบุคลากรในองค์กรเลย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ประชากร

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 213 คน

## กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 213(0.05)^2}$$

$$n = 138.98$$

หรือประมาณ 140 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) มีโดยใช้วิธี Quota Sampling กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการโดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่ายตามจำนวนที่กำหนด จำนวน 140 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ผ่านการตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จำนวน 3 ท่าน อยู่ที่ 0.98 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ โดยการนำไปทดลองแจกจำนวน 40 ชุด และค่าความน่าเชื่อถืออยู่ที่ 0.97 หลังจากเก็บข้อมูลแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการวิจัยการด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ T-Test One-Way ANOVA สถิติการถดถอย (Regression) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ลักษณะทางประชากรศาสตร์) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 9 ข้อ

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี เงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท มีอายุราชการส่วนใหญ่ 1-5 ปี และชั้นยศส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.63 มีผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.75 และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.73 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองลำดับแรก มีผลอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.57 มีผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.71 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองลำดับแรก มีผลอยู่ในระดับมาก

และจากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 มีผลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อมีความมั่นคงของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ข้อได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 และข้อมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.83 โดยทั้งสามข้อเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มีผลอยู่ในระดับสูง

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน อายุราชการ และชั้นยศ ที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทำการศึกษารายคู่พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการพยากรณ์  $y = 1.475 + 0.287x_4 + 0.237x_{10}$

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ด้านลักษณะของงานที่



ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือน สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

### การอภิปรายผล

ด้านเพศ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เพศแตกต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เกิดจากการมอบหมายหน้าที่และการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายอำนวยการระหว่างเพศชายและหญิง มีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sullivan (2017 อ้างถึงใน อรรถพล ทมาภิรัตน์, 2560) อธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจที่ เช่น เพศ อายุ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันก็อาจจะมึลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันเช่นกัน

ด้านอายุ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ และข้าราชการตำรวจในสังกัดมีช่วงอายุที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ผลของช่วงวัยที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคึกเห็น แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Mercure (2015 อ้างถึงใน วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ, 2557) ซึ่งอธิบายว่า อายุ โดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณา โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบ และความ ต้องการ ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอายุมีผลต่อความชอบ การตัดสินใจ และอาจรวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย

ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากระดับการศึกษา ความรับผิดชอบ ที่มีการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตทำให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนมีแรงจูงใจที่ต่างกัน เมื่อทำการศึกษารายคู่พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Cipolla (2017 อ้างถึงใน วิทยา ราชแก้ว, 2558) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ และการศึกษา สามารถวัดข้อมูลทางประชากรศาสตร์ได้ ซึ่งที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น

ด้านเงินเดือน รายได้ที่ได้รับแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความพึงพอใจในรายได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีพตามสภาวะเศรษฐกิจ และการเลื่อนเงินเดือนที่มีอัตราที่แน่นอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวิวรรณดา วันชัยจิระบุญ (2557) ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้นิยมใช้ในการจำแนกโดย เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด เนื่องจากรายได้ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจ

ด้านอายุราชการ การศึกษาพบว่าอายุราชการไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ในการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ จำนวน 60 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทั้งหมด 140 คน มีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกันอาจส่งผลต่อความคิดเห็น รวมถึงแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ภูริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน อายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ด้านชั้นยศ ในการบังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ ชั้นยศมีผลต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบต่างๆ ชั้นยศที่แตกต่างกันจึงมีภาระงานที่แตกต่างกันด้วย แต่ในการศึกษาพบว่าชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากกองทะเบียนพลมีภาระงานด้านอำนวยการ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นชั้นยศสัญญาบัตรหรือชั้นยศประทวนจะมีภาระหน้าที่ที่เป็นกิจวัตรแน่นอนไม่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาที่ไม่มี ความแตกต่างระหว่างชั้นยศ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ ) เกิดจากแรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นดี ส่งผลให้เกิดเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Wlodkowski & Ginsberg (2017 อ้างถึงใน กัญญภัก จันทรฤทธิ์, 2561) กล่าวว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อมั่น รับฟังความคิดเห็น ยกย่องและชื่นชมในความสามารถ รวมถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ก่อเกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ Maslow (1970 อ้างถึงใน อรรถพล ทมาภีรัต, 2560) โดยอธิบายว่า สิ่งการจูงใจให้คนตามความต้องการนั้น ความต้องการทางสังคม (belongingness needs) คือนอกจากได้รับความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ย่อมมีความต้องการทางสังคม

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (esteem needs) เนื่องจากมนุษย์จะมีความต้องการความมั่นใจตนเอง โดยต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เกิดจากลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนก มูลเกตุ (2552) แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ การไม่ก้าวท้าวอำนาจความรับผิดชอบข้ามสายงาน ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554) อธิบายว่า ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับหรือรายได้ที่ดี ผลประโยชน์ สิ่งชดเชย โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบของงาน การนิเทศงาน และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เกิดจากการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นธรรม มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจในสังกัด การสนับสนุนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับการศึกษาต่อทั้งในระดับที่สูงขึ้น และการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มเติม ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2558) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไป คือ ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน มีความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้นเป็นความต้องการด้านความก้าวหน้า และเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

### ปัจจัยคำจูน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เกิดจากนโยบายการบริหารงานแบบองค์กรราชการ มีลำดับชั้นในการตัดสินใจ ทำให้มีความล่าช้าในการดำเนินการของขั้นตอนต่างๆ อาจทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดความเบื่อหน่ายกับระบบ รวมถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความซับซ้อน แต่ทั้งนี้การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดนั้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ได้สรุปและอธิบายไว้ว่า รูปแบบความมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ โดยมีใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ และมีใช้ทรัพยากรที่ต่ำกว่าปกติ แต่ได้ผลรับเท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม โดยองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ความสามารถของผู้บริหาร และค่านิยมของคนในองค์กร

ด้านการบังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจ ระเบียบต่างๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรม รวมถึงการให้คำปรึกษาชี้แนะต่างๆ ยกย่อง ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับ Herzberg (2017 อ้างถึงใน วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ, 2557) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เกิดจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือ พบปะสังสรรค์ ความสามัคคี เป็นกันเอง ให้คำแนะนำต่างๆระหว่างกันได้ ย่อมทำให้เกิดความผูกพัน เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆเป็นเวลานาน อัตราการหมุนเวียนโยกย้ายก็จะต่ำลง รวมถึงย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ Maslow (1970 อ้างถึงใน อรรถพล ทมาภีร์, 2560) มนุษย์มีความต้องการทางสังคม (belongingness needs) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคมกระทำได้โดยการให้ความรู้สึกแก่บุคคลที่ทำงานว่าส่วนหนึ่งขององค์กรได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และได้รับโอกาสในด้านอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เกิดจาก

พื้นที่การทำงานของกองทะเบียนพลมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด มีการจัดพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วน มีห้องออกกำลังกายให้ข้าราชการตำรวจใช้งาน มีวัสดุอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ได้อธิบายไว้ว่าสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจเนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมตนเองอยู่

ด้านเงินเดือน ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เกิดจากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ รวมถึงเงินเดือนที่มีความมั่นคงในฐานะทางการเงิน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2558) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยเป็นต้นสำหรับในชีวิตจริงในองค์การนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ ตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับตามกฎหมายแรงงานคุ้มครอง

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมข้าราชการตำรวจในสังกัดให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมถึงประโยชน์ของหน่วยงานที่จะได้รับจากการที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาที่สูงขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบ สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจในสังกัด ให้มีความพอดีไม่เกิดความเหลื่อมล้ำของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจช่วยให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีแรงจูงใจไปในทิศทางที่เหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตัวข้าราชการตำรวจเองและหน่วยงานด้วย

3. จากการวิจัยพบว่าด้านเงินเดือน สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดแต่ละคนย่อมมีเงินเดือนที่แตกต่างกันไป แม้ว่าจะขั้นยศเดียวกันก็ตาม เนื่องจากสถานการณ์ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการให้ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม อาจทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้

4. จากการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างก็สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและต่ำในบางด้าน ทั้งนี้การจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาส่งเสริมนโยบายด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เนื่องจากเมื่อข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่ม

สูงขึ้น ผลลัพธ์ในการทำงานย่อมสูงขึ้นด้วย หน่วยงานก็จะได้ประโยชน์จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพิ่มขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายต่างๆ เพื่อให้ผลการศึกษามีความละเอียดยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อจะได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจแต่ละฝ่ายมีแรงจูงใจแตกต่างกันเพียงใด เพื่อจะได้หาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่สอดคล้องกับข้าราชการตำรวจในสังกัดได้ดียิ่งขึ้น อาจมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความละเอียดของงานวิจัย และสามารถสะท้อนข้อมูลแรงจูงใจในเชิงลึกได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่กำหนดนโยบายการทำงานเพื่อทราบถึงความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อข้าราชการตำรวจในสังกัด

### บรรณานุกรม

- กัญญภัค จันทรฤทธิ์. (2561). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ญาณีณี รัตตกุล. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก. ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2563,  
จาก [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T\\_0001.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูริภัทร์ ดันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยา ราชแก้ว. (2558). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิวรรณดา วันชัยจิระบุญ. (2557). พฤติกรรมการติดตามข่าวสารผ่านทวิตเตอร์ออนไลน์ออฟฟิเชียลแอด

- เคาน์ตซ์ของผู้ใช้บริการทรมูฟเอชในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561 - พ.ศ.2561).  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด  
จังหวัดตราด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถพล ทมาภีรัต. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจ. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ  
นานาชาติ ครั้งที่ 8.