

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมือง
สมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**
MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS, MUEANG SAMUT
PRAKAN PROVINCIAL POLICE STATION, MUEANG SAMUT PRAKAN DISTRICT,
SAMUT PRAKAN PROVINCE

¹ เกศริน เอกธวัชกุล, ² ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์, ³ ประภัสสร คุ่มสุวรรณ,
⁴ รัชชานนท์ พิพัฒน์พรไพศาล, ⁵ ชาศรีย์ นาคแกมแก้ว และ ⁶ วรวุฒิ วีระวัฒน์
¹Ketsarin Ektawatkul, ²Chairat Chantanadit, ³Prapassorn Khumsuwan,
⁴Ratchanon Phiphatphonphaisarn, ⁵Shakri Nakgamkaew and ⁶Worawut Weerawat

¹คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

¹Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: Suchada-A45@hotmail.com

Received: 2023-01-29

Revised: 2023-04-23

Accepted: 2023-04 -29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ จำนวน 90 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรเพิ่มเงินเดือน ยอมรับฟังความคิดเห็น เปิดสอบให้เลื่อนระดับ จัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค จัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน และสนับสนุนการให้ทุนการศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ; สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, (2) to compare the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, and (3) to study the suggestions about the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province.

This research was quantitative. The population used in this study was police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station totaling 90 officers. The researcher used all of the population as a sample in this study. The tools used to collect data were questionnaires and statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, frequency distribution and F-test.

The results found that (1) the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, overall, the image was at a high level, and (2) the comparison of the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province with different levels of rank and work lines, it was found that overall and in each aspect were different statistically significant at the .05 level, and (3) the suggestion about the motivation for the performance of police officers, Muang Samut Prakan Provincial Police Station, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province found that salary should be increased, accepted opinions, opened exam for promotion, provided facilities in duty. The operating policy was clear. Merit with justice and equality was considered. Provide a resting area and should encourage and support scholarships.

Keywords: Motivation; Performance; Police Officer; Samut Prakan Provincial Police Station

บทนำ

ตำรวจนั้นเป็นข้าราชการที่จะต้องใกล้ชิดอยู่กับประชาชนทั่วไปในทุกระดับอยู่ตลอดเวลา สร้างความพอใจบ้าง ไม่พอใจบ้าง เข้าใจบ้าง ไม่เข้าใจบ้าง จากประชาชน หลากหลายอารมณ์และความคิด แต่อย่างไรก็ตาม ตำรวจและประชาชนก็ยังคงอยู่คู่กันไป ทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งในการที่จะทำให้ตำรวจรู้จักตนเอง รู้จักประชาชนและประชาชนเข้าใจในหน้าที่ของตนเองและเข้าใจในหน้าที่ของตำรวจเพื่อร่วมกันสร้างความสงบสุขในสังคมให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยตำรวจทุกระดับ ต้องเป็นผู้นำทำการเปลี่ยนแปลง ด้วยความเข้มแข็งและความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดี หันไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะต้องนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการสร้างคุณลักษณะ เช่น ท่าทีที่ถูกต้อง วิธีการที่ถูกต้อง วิทยาการที่ถูกต้อง ความกล้าหาญที่ถูกต้อง และการกระทำที่ถูกต้อง โดยไม่ลืมนึกที่จะเรียนรู้ในทุกด้านอยู่เสมอ และฝึกอบรมจิตใจตนเองในเรื่องของจริยธรรมคุณธรรมซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาประกอบใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจ จึงถือว่ามโนทัศน์สำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น บุคคลในองค์กรต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จำเป็นจะต้องศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (Wattana, 2015)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Kalsang, 2010) การที่คนเราจะเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Hiranto, 2000)

สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ถือเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่จับกุมผู้ที่กระทำความผิดมาดำเนินคดี อีกทั้งยังต้องทำการสืบสวน แสวงหา ข้อเท็จจริงพยานหลักฐานการกระทำความผิด เพื่อให้ทราบรายละเอียดแห่งความผิดนั้น และนำเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย (Pratum, 2017) เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นและใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานบุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย (Krueatakaew, 2016)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลจากการวิจัยนี้ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของตำรวจให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 90 คน (Muang Samut Prakan District Police Station, 2021) ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับชั้นยศและสายงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ

3.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ จำแนกรายข้อในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ (Srisaet, 2011) ระดับแรงจูงใจมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน ระดับแรงจูงใจมาก กำหนดให้ 4 คะแนน ระดับแรงจูงใจปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน ระดับแรงจูงใจน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน และระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ F-test

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.65$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.54$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.53$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.32$) และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.96$)

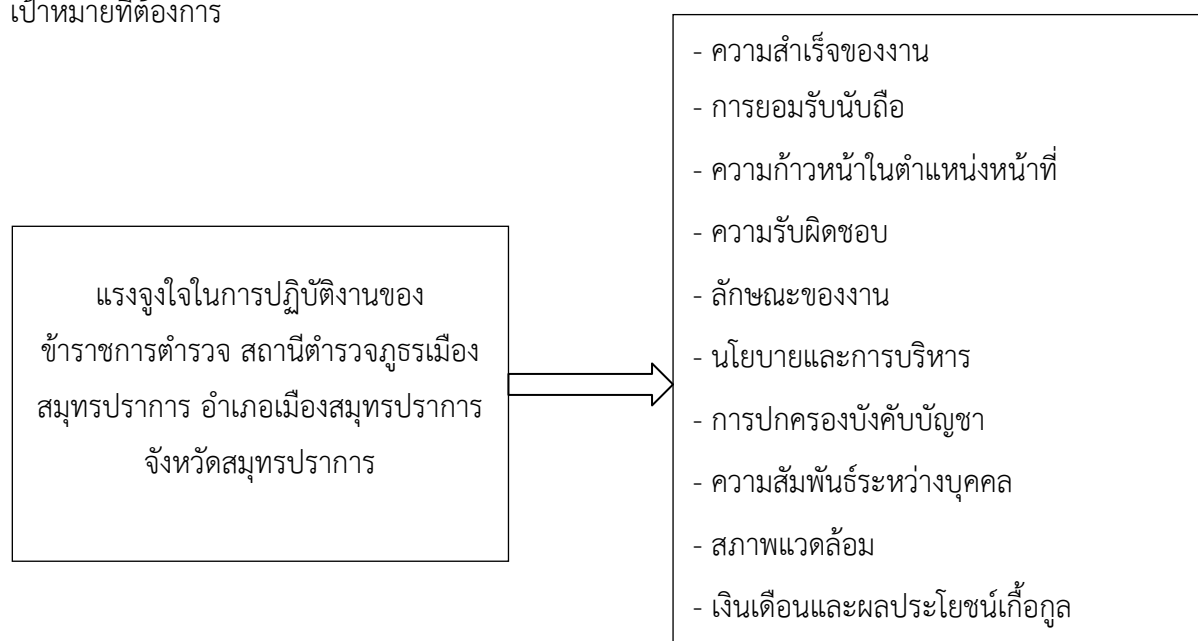
วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ

อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดสอบให้เลื่อนระดับตำแหน่งของบุคคลภายใน ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ทันสมัยและเพียงพอ นโยบายการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน ควรพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ที่ถูกผู้กระทำความผิดได้ ควรให้ความยอมรับนับถือในเรื่องของอายุ การประเมินผลงาน ควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรนำผลงานที่ดีมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ควรให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่ยึดติดกับระดับชั้นยศ คำสั่งในการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน ควรจัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน ควรจัดให้มีระบบประสานงานภายในหน่วยงาน ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษา ควรจัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีหลายด้าน ทั้ง (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านลักษณะของงาน (6) ด้านนโยบายและการบริหาร (7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (9) ด้านสภาพแวดล้อม และ (10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หน่วยงานควรให้ความสำคัญในปัจจัยแต่ละด้านอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ



รูปภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชา 2) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูง 3) งานที่ปฏิบัติค่อนข้างตรงกับความรู้ความสามารถ แม้บางครั้งจะต้องช่วยเหลือประชาชนในการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องก็ตาม 4) โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามีมาก แม้จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด 5) ข้าราชการตำรวจมีสายงานปฏิบัติมากและแยกกันปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 6) หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวผลการวิจัยโดยรวมจึงปรากฏในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Punpanich (2018) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongpan (2018) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรในจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ 1) ข้าราชการชั้นประทวนและข้าราชการชั้นสัญญาบัตรผ่านการอบรมในหลักสูตร เช่น นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรอบรม 4 ปี ส่วนชั้นประทวนอบรม 1 ปี 2) ความแตกต่างด้านสวัสดิการแตกต่างกัน เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง 3) อำนาจการสั่งการในการปฏิบัติงาน เช่น การตั้งด่านตรวจต้องได้รับคำสั่งจากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonmarat (2017) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนถึงระดับชั้นพลตำรวจ ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนถึงระดับชั้นพลตำรวจ ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอายุ ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ Raumsuk (2020) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับ

การสำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดสอบให้เลื่อนระดับตำแหน่งของบุคคลภายใน ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทันสมัยและเพียงพอ นโยบายการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน ควรพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ที่ถูกผู้กระทำความผิดได้ ควรให้ความยอมรับนับถือในเรื่องของอายุ การประเมินผลงานควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรนำผลงานที่ดีมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ควรให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่ยึดติดกับระดับชั้นยศ คำสั่งในการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน ควรจัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน ควรจัดให้มีระบบประสานงานภายในหน่วยงาน ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษา และควรจัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suntain and Jesadapipat (2017) ได้ศึกษาวิจัยแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของตำรวจดีเด่น สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนของการสร้างระบบให้กำลังพลเกิดแรงบันดาลใจ ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการเข้ารับราชการและมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกอบรม-กระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนให้กำลังพลเกิดแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจไปคู่กับอุดมการณ์ที่มีการปลูกฝังกันมา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Radsamak (2014) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน

สรุป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับชั้นยศและสายงาน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดสอบให้เลื่อนระดับตำแหน่งของบุคคล

ภายใน ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทันสมัยและเพียงพอ นโยบาย การปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน ควรพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ที่จับกุมผู้กระทำความผิดได้ ควรให้ ความยอมรับนับถือในเรื่องของอายุ การประเมินผลงานควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรนำผลงานที่ดี มาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ควรให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่ยึดติดกับระดับชั้นยศ คำสั่งในการปฏิบัติงาน ต้องมีความชัดเจน ควรจัดให้มีบริเวณสำหรับพักผ่อน ควรจัดให้มีระบบประสานงานภายในหน่วยงาน ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษา และควรจัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรเปิดโอกาสให้มีการสอบเลื่อน ชั้นยศให้มากขึ้น

1.2 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรมีการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ

1.3 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรมีค่าตอบแทนพิเศษใน การปฏิบัติงานล่วงเวลา

1.4 ผู้บังคับบัญชา สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรมอบนโยบายปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ผิดพลาด

1.5 ผู้บังคับบัญชา สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

1.7 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรฝึกทักษะให้ข้าราชการตำรวจ มีความชำนาญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.8 ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.9 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.10 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

2.2. ควรศึกษาปัจจัยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

References

- Boonmarat, S. (2017). *The Performance Satisfaction of Border Patrol Police Officers at the Non-commissioned Level to the Police General Level Under the 31st Border Patrol Police Supervision Division*. (Master's Thesis). Rajabhat Maha Sarakham University. Maha Sarakham.
- Hiranto, U. (2000). *Principles of Personnel Management*. Bangkok: Odeon Store.
- Kalsang, S. (2010). *Human Resource Management*. Khon Kaen: Mahamakut Buddhist University, Isan District.
- Kreatakaew, P. (2016). Motivation for the Performance of Traffic Police Officers. Muang Police Station, Sakon Nakhon. *Journal of Graduate Studies*, 13(63), 133-144.
- Muang Samut Prakan District Police Station (2021). *Number of Personnel*. Samut Prakan: District Police Station Samut Prakan City.
- Prathum, S. (2017). Ethics of Police under the Provincial Police in Kalasin Province. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 11(1), 187-194.
- Punpanich, M. (2018). *Factors Relating to Motivation for Operations of Personnel under the 2nd Infantry Battalion*. (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Radsamak, P. (2014). *Factors That Affected Motivation In Job For Preventing And Suppressing Of Police At Samrongtai Police Station In Phrapradaeng District, Samutprakarn Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyataya University. Bangkok.
- Raumsuk, U. (2020). Motivation in operation of traffic police officers under the Metropolitan Police Division 5 Metropolitan Police. *Journal of Politics, Administration and Law*. 13(3), 72-88.
- Srisaard, B. (2011). Preliminary Research. Bangkok: Suweeriyasan.
- Suntain, S. & Jesadapipat, S. (2017). *Inspiration of Outstanding Police, Chiang Mai Provincial Police Division*. (Master's Thesis). Rangsit University. Bangkok.

- Thongpan, T. (2018). *Motivation of commissioned police officers Under the Provincial Police in Phitsanulok Province*. (Master's Thesis). Rajabhat Maha Sarakham University. Bangkok.
- Wattana, K. (2015). *Reform and Development of the Thai Bureaucratic System*. Bangkok: Police Printing House.