

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร

MORALE IN PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS, YANNAWA BANGKOK  
METROPOLITAN POLICE STATION

<sup>1</sup>วิชิต บุญสนอง, <sup>2</sup>เรวดี มาลัยศรี, <sup>3</sup>กันตินันท์ จิตรละอ่อน และ <sup>4</sup>ฉัตรชัย วณิชชานันต์

<sup>1</sup>Wichit Bunsanong, <sup>2</sup>Rewadee Malaisri, <sup>3</sup>Kantinan Chitlaon  
and <sup>4</sup>Chatchai Vanitthananta

<sup>1</sup>คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1</sup>Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

<sup>1</sup>Corresponding Author's Email: kungvp4@gmail.com

Received: 2025-02-22

Revised: 2025-03-15

Accepted: 2025-03-17

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร และ (2) ศึกษาแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 156 นาย กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 154 นาย โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล ยานนาวา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.73$ ) ตามลำดับ และ (2) แนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ สวัสดิการของหน่วยงาน และโอกาส

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2568)

ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร มากที่สุด ใน 3 อันดับแรก

**คำสำคัญ:** ขวัญกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ; สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

## Abstract

This study aims to (1) examine the level of work morale among police officers stationed at the Yannawa Metropolitan Police Station in Bangkok and (2) analyze the factors influencing their work morale. This research employs a quantitative approach, with the study population comprising commissioned and non-commissioned police officers stationed at the Yannawa Metropolitan Police Station, totaling 156 officers. A sample of 154 officers was selected using purposive sampling. The data collection instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that: (1) the overall morale level of police officers at Yannawa Metropolitan Police Station, Bangkok, was high ( $\bar{x} = 3.63$ ). When considering individual aspects, the average scores, ranked from highest to lowest, were as follows: career advancement opportunities ( $\bar{x} = 4.31$ ), facilities ( $\bar{x} = 4.12$ ), sense of belonging to the organization ( $\bar{x} = 3.86$ ), suitability of knowledge and skills for the job position ( $\bar{x} = 3.72$ ), adequacy of salary and special income ( $\bar{x} = 3.53$ ), job security ( $\bar{x} = 3.52$ ), relationship between superiors and subordinates ( $\bar{x} = 3.48$ ), organizational welfare ( $\bar{x} = 3.44$ ), and job characteristics ( $\bar{x} = 2.73$ ), respectively, and (2) factors influencing the morale of police officers at Yannawa Metropolitan Police Station, Bangkok, were identified. Specifically, the adequacy of salary and special income, organizational welfare, and career advancement opportunities were the top three factors that significantly impacted the morale of police officers at the station.

**Keywords:** Morale; Performance; Police Officers; Yannawa Metropolitan Police Station

## บทนำ

คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ หากคนในองค์กรได้รับความพอใจ มีขวัญกำลังใจ และศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ Wibunphan (2019) องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ Nunkliang (2009) โดยองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการไทยได้ศึกษาไว้ เช่น Songkrarak (2010), Silpkhop (2008), Fakthep (2008), and Wongchaeng (2008) เป็นต้น ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน Khumtra and Lekloesin (2021) โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับอาวุธร้ายแรง ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูง Thai PBS (2023) สอดคล้องกับในสถานการณ์ของนานาประเทศที่เคยมีการสำรวจก็บ่งชี้ว่าจากความรับผิดชอบสูง และลักษณะเฉพาะตัวของงาน มีแนวโน้มที่พบอัตราความเครียดที่เพิ่มกว่ากลุ่มคนทั่วไปได้ เหตุผลเพราะผู้ที่อยู่ในหน้าที่นี้ต้องอยู่ในหน้าที่และความกดดัน หากสังคมมีความเครียดสูง คนกลุ่มนี้ก็มีความเครียด ดังผลการศึกษาของ Phruekthayanon and Ngernprasitsri (2016) เรื่องความเครียดในงานของข้าราชการตำรวจไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเครียดในงานด้านร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกเหนื่อยหรืออ่อนเพลีย และความเครียดในงานด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกไม่มีสมาธิ สนใจสิ่งแวดลอมรอบข้างมากกว่าคู่สนทนา ระดับปัจจัยด้านสภาพร่างกายที่เกิดขึ้น สูงสุด คือ ความเจ็บป่วยทางร่างกาย ระดับปัจจัยด้านปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ความขัดแย้งในครอบครัว ระดับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ สถานที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ระดับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ระดับปัจจัยด้านสังคมที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับปัจจัยด้านการงานที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ

สถานีตำรวจนครบาลยานนาวามีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 4.38 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 4 เขตตรวจ โดยมีขอบเขตพื้นที่ตามทิศทางต่าง ๆ ดังนี้ ทิศเหนือ เริ่มจากริมคลองสี่ลมฝั่งเหนือที่บรรจบกับแม่น้ำเจ้าพระยา ไปทางทิศตะวันออกจนบรรจบกับคลองช่องนนทรีฝั่งตะวันออก ทิศตะวันออก เริ่มจากริมคลองช่องนนทรีฝั่งตะวันออกที่บรรจบกับถนนสี่ลม ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้จนบรรจบกับถนนจันทน์ฝั่งใต้ทิศใต้ เริ่มจากถนนจันทน์ฝั่งใต้ที่บรรจบกับคลองช่องนนทรี ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้จนบรรจบกับคลองกรวยฝั่งใต้และแม่น้ำเจ้าพระยา และทิศตะวันตก เริ่มจากริมแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออกที่บรรจบกับคลองกรวยฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือจนบรรจบกับคลองสี่ลมฝั่งเหนือ ประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ 3 เขต คือ เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม (5 แขวง) รวม 93,288 คน Metropolitan Police Station Yannawa (2025) อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (1) ดำเนินการในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินีพระราชทายาท

ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์พระราชอาคันตุกะและบุคคลสำคัญอื่น ๆ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ตลอดจนรักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญของทางราชการและของต่างประเทศ (2) งานสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ตลอดจนดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาทั้งหลายในเขตอำนาจการรับผิดชอบ (3) งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน และการให้บริการช่วยเหลือประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ (4) งานส่งเสริมและสนับสนุนในท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและ ความต้องการของแต่ละพื้นที่ (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจรในเขตอำนาจการรับผิดชอบ (6) ให้การส่งเสริมสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัยในเขตอำนาจการรับผิดชอบ (7) เป็นเจ้าหน้าที่ทะเบียนคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว (8) งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย Yannawa Metropolitan Police Station (2023) จะเห็นว่า สถานีตำรวจนครบาลยานนาวามีหน้าที่รับผิดชอบในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ประกอบกับสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา เป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของกรุงเทพฯ มีทั้งชุมชนแออัด แหล่งธุรกิจ และการจราจรหนาแน่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง เช่น การเผชิญหน้าอาชญากรรมที่หลากหลาย ต้องเผชิญกับสภาพอากาศร้อน เสียงดัง ฝุ่นหรือควันพิษที่กระทบต่อสุขภาพ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การรับมือกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ แรงกดดันจากสังคมและความคาดหวังของประชาชนในเขตยานนาวามีความตื่นตัวด้านความปลอดภัยสูง และมักแสดงความไม่พอใจหากการแก้ไขปัญหาไม่เป็นไปตามความคาดหวัง จนหลายครั้งถูกวิพากษ์วิจารณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ตลอดจนระบบการประเมินผลหรือให้รางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน ส่งผลให้รู้สึกว่าคุณภาพไม่ได้รับการยอมรับ นำไปสู่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานลดต่ำลง สังเกตได้จากพฤติกรรม เช่น ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความมั่นใจหรือกังวลต่อผลกระทบหากเกิดข้อผิดพลาด ความสัมพันธ์กับชุมชนถดถอย และปัญหาสุขภาพจิตจากความเครียดสะสมกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานระยะยาว การแก้ไขปัญหาขวัญกำลังใจไม่เพียงฟื้นฟูประสิทธิภาพของหน่วยงาน แต่ยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตำรวจในฐานะ “ที่พึ่งทางสังคม” ของประชาชนโดยตรง ดังนั้นการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อหาวิธีการส่งเสริมและพัฒนาขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในหน่วยงานนี้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตำรวจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานตำรวจสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบรรลุผลตามเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาให้ดีขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study) เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ การศึกษาด้านเอกสารจะครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบริบทของสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

### ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 156 นาย Yannawa Metropolitan Police Station (2024) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 นาย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เพื่อประเมินขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) Herzberg (1959) และแนวคิดของ Flippo (1971), Songkrarak (2010), Silpkhop (2008), Fakthep

(2008), and Wongchaeng (2008) ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (3) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (4) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน (5) ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ (6) ด้านความมั่นคงในงาน (7) ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (8) ด้านลักษณะงาน และ (9) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบ

#### ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขออนุญาตจากผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา โดยการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2) กำหนดเวลาให้ตอบแบบสอบถามส่งคืน ภายใน 1 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

#### ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้ (1) ความถี่ (2) ค่าร้อยละ (3) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมา คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ต่อมา คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.73$ ) ดังตารางที่ 1

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ =	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48	0.80	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.80	มาก
3. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.86	0.97	มาก
4. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.44	0.93	ปานกลาง

5. ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ	3.53	0.83	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.52	0.91	มาก
7. ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.89	มาก
8. ด้านลักษณะงาน	2.73	0.88	ปานกลาง
9. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.12	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 1** แสดงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล ยานนาวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้าน

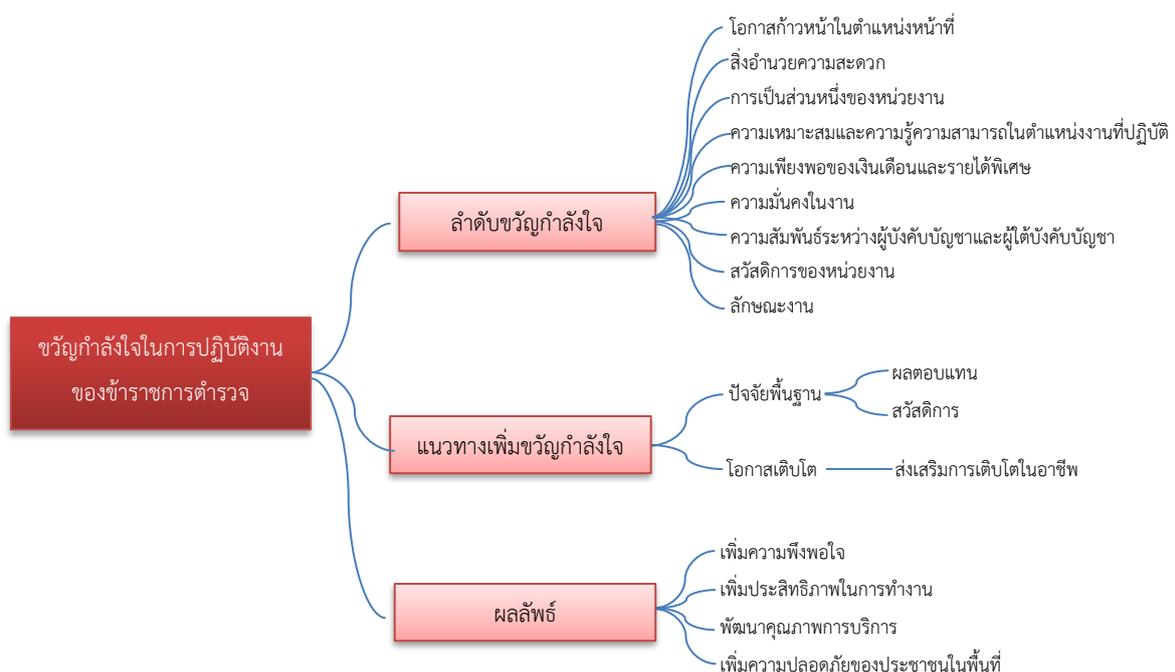
**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 9 ด้าน โดยการสำรวจ ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ มีความถี่มากที่สุด (55 ครั้ง) รองลงมา คือ สวัสดิการของหน่วยงาน (35 ครั้ง) ต่อมาเป็นโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (27 ครั้ง) ความมั่นคงในงาน (10 ครั้ง) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (9 ครั้ง) ลักษณะงาน (7 ครั้ง) และการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (5 ครั้ง) ความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (4 ครั้ง) และความถี่น้อยที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวก (2 ครั้ง) โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ สวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2

ลำดับ	แนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่ (ครั้ง)
1	ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ	55
2	สวัสดิการของหน่วยงาน	35
3	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	27
4	ความมั่นคงในงาน	10
5	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	9
6	ลักษณะงาน	7
7	การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	5
8	ความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4
9	สิ่งอำนวยความสะดวก	2

## ตารางที่ 2 แสดงแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร

### องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ลำดับขวัญกำลังใจ แนวทางเพิ่มขวัญกำลังใจ และผลลัพธ์ที่ตามมา ส่วนที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ การศึกษาครั้งนี้แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความเหมาะสมและความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 2 แนวทางเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยพื้นฐาน การปรับปรุงผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม และ (2) โอกาสเติบโต การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และ ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่ตามมาจากการมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งตัวข้าราชการตำรวจและประชาชน ได้แก่ (1) เพิ่มความพึงพอใจ ข้าราชการตำรวจมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลงานดีขึ้น (3) พัฒนาคุณภาพการบริการ ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น และ (4) เพิ่มความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ ทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนดีขึ้น ดังแผนภาพที่ 1



## แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ต่อมา คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้รับการส่งเสริมและตอบสนองความต้องการในหลายมิติของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความผูกพันและความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ การตอบสนองในด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่เหมาะสม ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮอร์ซเบิร์ก Herberz (1959) สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ กลุ่มแรกเฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงาน (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กลุ่มที่สองเฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สถานะของอาชีพ (7) นโยบายและการบริหารงาน (8) สภาพการทำงาน (9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (10) ความมั่นคงในงาน และ (11) การปกครองบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1970) โดยมีการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ คนมีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิด ความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด คนมีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป และคนที่มีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khumtra and Lekloesin (2021) เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 4.13$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัย Chueman and Bordeerat (2022) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองร้อยกองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองร้อยกองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรและลักษณะงานในหน่วยงานทั้งสามแห่งมีปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความมั่นคง เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวย เช่น อุปกรณ์ครบครันและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความร่วมมือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ชัดเจน ทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากในทั้ง 3 หน่วยงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saenyot, Srisorn, and Chayanon (2021) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ทั้งสองหน่วยงานจะอยู่ในระบบราชการเดียวกัน แต่ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้ระดับขวัญกำลังใจในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 9 ด้าน ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นลำดับสุดท้าย โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ สวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เป็นเพราะเงินเดือนและรายได้พิเศษมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สวัสดิการของหน่วยงานสะท้อนถึงความใส่ใจและการดูแลจากองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ในขณะที่โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองและมีความมุ่งมั่นในอาชีพการงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งสามปัจจัยนี้จึงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย (1) เงินเดือน (2) ความมั่นคง (3) สภาพในการทำงาน (4) ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง (5) ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา (6) โอกาสก้าวหน้า (7) ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน (8) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (9) สถานะทางสังคม และ (10) การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีค่า ทั้งยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yongtraph (2021) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมา ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## สรุป

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ต่อมา คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนแนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 9 ด้าน โดยการสำรวจ ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ มีความถี่มากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการของหน่วยงาน ต่อมาเป็น โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความเหมาะสม ด้านความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความถี่น้อยที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ สวัสดิการของหน่วยงาน และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจใน สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน สถานีตำรวจนครบาลยานนาวาอยู่ในระดับที่สูง โดยที่ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือสิ่งอำนวยความสะดวกและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรสานต่อและพัฒนา โดยส่งเสริมโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น จัดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผลงานที่ดี รวมถึงพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น จัดหา

อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ครบครัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานสำคัญในองค์กร เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมของหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลบวก โดยตามมาด้วยสวัสดิการของหน่วยงาน การก้าวหน้าในตำแหน่งและการเสริมสร้างความมั่นคงในงาน คำแนะนำสำหรับหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือการปรับปรุงและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งหาทางเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางการเงินและอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาระงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่แตกต่างกัน เพื่อระบุความแตกต่างและหาวิธีการปรับปรุงที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่ลึกซึ้งและครอบคลุมในทุกมิติของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## References

- Chueman, P., & Bordeerat, C. (2022). Morality In Work Performance of The Personnel in The Company 3<sup>rd</sup>. Army Area Headquarters, Ban Khlong Subdistrict, Mueang District, Phitsanulok Province. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(11), 176-188.
- Fakthep, T. (2008). *Factors Affecting the Morale and Motivation in The Work of Civil Servants in The Department of The Secretariat, Office of The Permanent Secretary, Ministry of Defense*. (Master's Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of Personnel Management*. (3<sup>rd</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Khumtra, N., & Lekloesin, S. (2021). Morale in Working Spirit of the Police Officer of Border Patrol Police Headquarter, Royal Thai Police Command. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 51-67.

- Khumtra, N., & and Lekloesin, S. (2021). Morale in Working Spirit of the Police Officer of Border Patrol Police Headquarter, Royal Thai Police Command. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 51-67.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Metropolitan Police Station Yannawa. (2025). *Population Data in The Area Under the Responsibility of Metropolitan Police Station Yannawa*. Bangkok: Metropolitan Police Station Yannawa.
- Nunkliang, W. (2009). Morale And Physical Strength in Work of Civil Servants in Pattani Province Under the Situation of Unrest in The Southern Border Provinces. *Journal of Library and Information Services*, 20(2), 44-66.
- Phruekhayanon, S., & Ngerprasitsri, N. (2016). Work Stress of Thai Police Officers. *Journal of Political Science Review, Kasetsart University*, 3(2), 165 - 191.
- Saenyot, P., Srisorn, W., & Chayanon, S. (2021). Morale And Morale in The Operation of The Police Officers Office of The National Police Secretary. *The Journal of Sirindhornparithat*, 22(1), 24-36.
- Silpkhop, T. (2008). *Morale and motivation in the work of sub-district employees of the Sub-district Administrative Organization in Mueang Chonburi District, Chonburi Province*. (Master's Thesis). Uttaradit Rajabhat University. Uttaradit.
- Songkrarak. B. (2010). *A Study of Morale and Motivation in Work Performance of Civil Servants Under the Department of Highways*. (Master's Thesis). Naresuan University. Phitsanulok.
- Thai PBS. (2023). *Police And Military at Risk of Stress Due to Social Pressure, Likened to an "Emotional Trash Can"*. Retrieved October 27, 2024, from <https://www.thaipbs.or.th/news/content/325637>
- Wibunphan, R. (2019). *A study of the morale and motivation in the work of teachers under the Office of the Primary Education Area, Yala Area 2*. (Master's Thesis). Hat Yai University. Songkhla.
- Wongchaeng, S.(2008). *Factors Affecting the Morale and Motivation of Teachers at Nakhon Nayok Technical College, Nakhon Nayok Province*.(Master's Thesis). Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Yannawa Metropolitan Police Station. (2023). *Duties And Powers of Yannawa Metropolitan Police Station*. Bangkok: Yannawa Metropolitan Police Station.

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2568)

Yannawa Metropolitan Police Station. (2024). *Personnel quota of Yannawa Metropolitan Police Station*. Bangkok: Yannawa Metropolitan Police Station.

Yongtraph, M. (2021). Factors Affecting the Happiness of Police Officers at Chiang Saen Police Station, Chiang Rai Province. *Journal of Public Administration and Social Management*, 3(2), 21-32.