

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ  
ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว**  
**Performance Incentives of the Administrative Police Officer Sa  
Kaeo Provincial Police**

พัฒนกร สอนไว<sup>1</sup>  
Phannakorn Sonwai

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เพื่อทราบถึงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว รวมทั้ง หาวิธีการปรับปรุงการบริหาร บริการ โดยหลักธรรมาภิบาลให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วทำงานอย่างคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการจังหวัดสระแก้ว จำนวน 41 คน สถิติในการใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับรายได้มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานและการอำนวยการด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 ผลการสำรวจภาพรวมรายด้าน พบว่าด้านนโยบาย อยู่ในอันดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.58 และด้านที่มีอันดับน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.28 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.92

---

Received: 2021-06-14 Revised: 2021-07-28 Accepted: 2021-07-31

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว Bachelor of Education Program Thai Language Department, Faculty of Education, Rajabhat University Valaya Alongkorn under Royal Patronage Sa Kaeo Province. Corresponding Author e-mail: phannakorn.tone@gmail.com

**คำสำคัญ (Keywords):** แรงจูงใจ; ข้าราชการตำรวจ; อำนาจการ

## Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting the motivation for the performance of the administrative police officers. Sa Kaeo Provincial Police In order to know the rules, rules and regulations for the performance of duties of civil servants inspecting the Sa Kaeo Provincial Police Department, as well as to find ways to improve service administration by good governance for civil servants of the Sa Kaeo Provincial Police Department to work flexibly in a timely manner A questionnaire was used as a tool to collect data from 41 police officers in the Sa Kaeo Provincial Administration Department. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, correlation analysis, multiples. and multiple regression analysis The results showed that In performance motivation, income is correlated, and there is a positive impact correlating to work performance and directing performance motivation. by the results of the survey of the motivation of police officers in the administrative department Sa Kaeo Provincial Police Overall, it was found that it was at a high level ( $\bar{x}$ ) = 3.61 and had a standard deviation (S.D.) = 0.80. found that the policy Ranked the most It was mean ( $\bar{x}$ ) = 4.19 and had a standard deviation (S.D.) = 0.58, and the least ranked aspect was the opportunity for advancement. It is mean ( $\bar{x}$ ) = 3.28 and has a standard deviation (S.D.) = 0.92.

**Keywords:** Motivation; Police officer; Director

## บทนำ (Introduction)

ภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่ง อันได้แก่การถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลางการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม โดยส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การอำนวยความสะดวกโดยยึดหลักนิติธรรม ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยบริการจัดการที่ดี โดยมีเป้าประสงค์สูงสุดเพื่อความสงบสุขของชุมชนและสังคมความมั่นคงของชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติคืองานด้านการรักษาความสงบ

เรียบง่ายของบ้านเมือง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและการดำรง ชีวิตประจำวันของประชาชน ซึ่งถือเป็นการบริการสาธารณะของรัฐ (ฝ่ายปกครอง) ที่ต้องจัดให้แก่ประชาชนทั่วไป และรัฐมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักของตำรวจหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นภารกิจของตำรวจถือเป็นงานให้บริการของรัฐนั่นเอง อีกทั้งเป้าหมายสูงสุดของตำรวจ คือการปฏิบัติงานการให้บริการที่มีคุณภาพสูงเป็นที่พึงพอใจของประชาชน และประชาชนรู้สึกอบอุ่นใจในการดำรงชีวิตประจำวันในปัจจุบันรูปแบบสังคมเปลี่ยนไป การปฏิบัติงานของตำรวจจึงต้องปรับเปลี่ยนตามเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์จึงนำวิธีการดำเนินการ ด้านการให้บริการของภาคธุรกิจมาเป็นแนวทาง โดยยึดหลักว่าประชาชนเป็นลูกค้าที่สำคัญที่สุดของการให้บริการ ดังนั้น การปฏิบัติงานทุกด้านของตำรวจจึงคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะให้แก่ประชาชนเป็นหลัก โดยเฉพาะการให้บริการของสถานีตำรวจที่ถือเป็นหน่วยปฏิบัติมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (ณัฐยานัน วีระกาญจน์กุล, 2564) เพื่อร่วมกันสร้างความสงบสุขในสังคมให้ดีขึ้นต่อไป

ดังนั้น ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตำรวจทุกระดับ ต้องเป็นผู้นำทำการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้มแข็งและความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดี หันไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะต้องนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการสร้าง คุณลักษณะ เช่น ท่าทีที่ถูกต้องวิธีการที่ถูกต้องวิทยาการที่ถูกต้อง ความกล้าหาญที่ถูกต้องและการกระทำที่ถูกต้อง โดยไม่ลืมหูลืมตาจะเรียนรู้ในทุกด้านอยู่เสมอ และฝึกอบรมจิตใจตนเองในเรื่อง ของจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาประกอบใช้ในการปฏิบัติงาน ของตำรวจตำรวจจึงถือว่ามียุทธศาสตร์สำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งในหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กรต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จำเป็นจะต้องศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (จิราภรณ์ หวังพิทักษ์, 2551) ทั้งนี้ เพื่อให้บริการประชาชน และควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวก โดยยึดหลักนิติธรรม รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม (ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว, 2563) อีกทั้งยังช่วยประสานงานและขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

จากสภาพปัญหาที่ผ่านมาของตำรวจฝ่ายอำนวยการเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วก็เป็นเหมือนผู้ปิดทองหลังพระหรือทำความดีแต่ไม่ได้รับการยกย่อง เพราะไม่มีใครเห็นคุณค่าในผลการปฏิบัติงานที่เห็นเป็นรูปธรรมจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสายงานอื่น ๆ ซึ่งมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง จึงทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ

ประชาชน จึงต้องการที่จะเปลี่ยนไปอยู่ในสายงานอื่น ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า โอกาสเติบโตและได้รับการยอมรับที่มากขึ้น (ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว, 2563) การที่จะให้ผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น รวมทั้งฝ่ายปกครอง (อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี, 2552) ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการทำหน้าที่สนับสนุนเชื่อมโยงกันจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงในที่สุด ดังนั้น จากมุมมองผู้วิจัยที่เห็นถึงสถานการณ์ในองค์กรของตนดังที่กล่าวในข้างต้น จึงตระหนักถึงปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ไม่ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสายงานใดก็ตามต่างก็มีความรับผิดชอบสูงและบางงานซ้ำซ้อน ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเท่าที่ควร อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อทราบถึงหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการบริหาร บริการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ตามแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

#### 1. รูปแบบการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Close-ended Questionnaire) ชนิดแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ จำนวน 41 คน

#### 2. กลุ่มเป้าหมาย

เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยประกอบด้วยแรงจูงใจทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยในส่วนของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จะทำการลงรหัสข้อมูลจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for the Social Science SPSS for Window) จากนั้นนำผลที่ได้จากการประมวลผลมาจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจากกลุ่มประชากร มาประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ paired t-test

### ผลการศึกษา (Research Results)

การวิเคราะห์การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วที่ส่งผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ

| เพศ  | ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |        |
|------|----------------------------------------------------|--------|
|      | จำนวน (คน)                                         | ร้อยละ |
| ชาย  | 25                                                 | 61     |
| หญิง | 16                                                 | 39     |
| รวม  | 41                                                 | 100    |

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ

| อายุ | ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |
|------|----------------------------------------------------|
|------|----------------------------------------------------|

|          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------|------------|--------|
| 21-30 ปี | 11         | 26.8   |
| 31-40 ปี | 5          | 12.2   |
| 41-50 ปี | 12         | 29.3   |
| 51-60 ปี | 13         | 31.7   |
| รวม      | 41         | 100    |

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51-60 ปี จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 31.7 อันดับสอง มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อันดับสาม มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และอันดับสุดท้ายคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 51-60 ปี อยู่ในอันดับที่มากที่สุด จำนวน 13 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 31.7 และ มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 5 คน อยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |        |
|---------|----------------------------------------------------|--------|
|         | จำนวน (คน)                                         | ร้อยละ |
| โสด     | 18                                                 | 43.9   |
| สมรส    | 23                                                 | 56.1   |
| รวม     | 41                                                 | 100    |

จากตารางที่ 3 พบว่าสถานภาพของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 และสถานภาพโสดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |        |
|------------------|----------------------------------------------------|--------|
|                  | จำนวน (คน)                                         | ร้อยละ |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 10                                                 | 24.4   |
| ปริญญาตรี        | 21                                                 | 51.2   |
| ปริญญาโท         | 10                                                 | 24.4   |
| สูงกว่าปริญญาโท  | -                                                  | -      |
| รวม              | 41                                                 | 100    |

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดร้อยละ 51.2 ลำดับต่อมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้

| รายได้             | ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |        |
|--------------------|----------------------------------------------------|--------|
|                    | จำนวน (คน)                                         | ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | -                                                  | -      |
| 10,000-20,000 บาท  | 12                                                 | 29.3   |
| 20,000-30,000 บาท  | 7                                                  | 17.1   |
| 30,000 บาท         | 22                                                 | 53.7   |
| รวม                | 41                                                 | 100    |

จากตารางที่ 5 พบว่ารายได้ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ที่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ

53.7 อันดับที่สอง คือ 10,000-20,000 บาท จำนวน 12 คน และอันดับที่สาม คือ 20,000-30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และไม่มีผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป อยู่ในอันดับที่มากที่สุด จำนวน 22 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 53.7 และมีรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท เป็นอันดับที่น้อยที่สุด จำนวน 7 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 17.1

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ในด้านนโยบาย

| ด้านนโยบาย                                                                                                     | ระดับความพึงพอใจของ<br>ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ<br>ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |                                    |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------|
|                                                                                                                | ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว                                                      |                                    |       |
|                                                                                                                | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ )                                                   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับ |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบคำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ | 4.24                                                                         | 0.66                               | มาก   |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาอย่างชัดเจนเป็นที่ทราบการทั่วถึง                | 4.34                                                                         | 0.57                               | มาก   |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี                                     | 4.19                                                                         | 0.51                               | มาก   |
| 4. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตาม                                                                                     | 4.17                                                                         | 0.54                               | มาก   |

|                                                |      |      |     |
|------------------------------------------------|------|------|-----|
| เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ |      |      |     |
| 5. ระบบการประเมินผลงานมีความ<br>ยุติธรรม       | 4.02 | 0.61 | มาก |
| ภาพรวม                                         | 4.19 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 6 ผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร  
จังหวัดสระแก้ว ในด้านนโยบาย พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (S.D.) = 0.58

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน                                                             | ระดับความพึงพอใจของ<br>ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ<br>ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |                   |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|
|                                                                                   | ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว                                                      |                   |         |
|                                                                                   | ค่าเฉลี่ย                                                                    | ส่วนเบี่ยงเบน     | ระดับ   |
|                                                                                   | ( $\bar{X}$ )                                                                | มาตรฐาน<br>(S.D.) |         |
| 1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่<br>ดี เช่น การจัดระเบียบที่ทำงาน<br>อากาศ ความสงบ | 3.85                                                                         | 0.79              | มาก     |
| 2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มี<br>ครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งาน                | 3.36                                                                         | 0.91              | มาก     |
| 3. หน่วยงานของท่านมีทรัพยากร<br>บุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน                          | 2.75                                                                         | 1.04              | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ                                                      | 3.85                                                                         | 0.79              | มาก     |

ในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอ  
ต่อการปฏิบัติงาน

|                                                                                        |      |      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| 5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน<br>สามารถให้คำปรึกษาในด้านการ<br>งานและเรื่องส่วนตัว | 3.75 | 0.88 | มาก |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|

|        |      |      |     |
|--------|------|------|-----|
| ภาพรวม | 3.51 | 0.88 | มาก |
|--------|------|------|-----|

จากตารางที่ 7 ผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร  
จังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.51 และมีค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.88

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| ระดับความพึงพอใจของ<br>ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ               |                            |                                    |         |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------|
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ                                       | ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว    |                                    |         |
|                                                                 | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับ   |
| 1. เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของ<br>งาน                          | 3.12                       | 0.87                               | ปานกลาง |
| 2. ท่านคิดว่าเงินเดือนของท่าน<br>เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 2.90                       | 0.83                               | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง<br>ให้สูงขึ้น              | 3.48                       | 0.81                               | ปานกลาง |
| 4. มีการจัดสรรสวัสดิการในการ                                    | 4.09                       | 0.80                               | มาก     |

เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือ  
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียน  
บุตร ค่าที่พัก ที่ทางหน่วยงานจัดให้

|                                                                            |      |      |     |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| 5. การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆใน<br>หน่วยงานของท่านมีความสะดวก<br>และรวดเร็ว | 3.80 | 0.92 | มาก |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|

| ภาพรวม | 3.47 | 0.85 | ปานกลาง |
|--------|------|------|---------|
|--------|------|------|---------|

จากตารางที่ 8 ผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร  
จังหวัดสระแก้ว ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.47 และมี  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.85

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า

| ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า                                                                          | ระดับความพึงพอใจของ<br>ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ<br>ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |                                    |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------|
|                                                                                                         | ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว                                                      |                                    |         |
|                                                                                                         | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ )                                                   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | ระดับ   |
| 1. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า<br>จากการเลื่อนขั้นในการทำงาน                                          | 3.39                                                                         | 0.91                               | ปานกลาง |
| 2. ในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาส<br>ที่จะได้รับการโอนย้ายไปทำงานที่<br>หน่วยงานอื่นๆ ที่ดีกว่าเดิม | 3.29                                                                         | 0.92                               | ปานกลาง |
| 3. การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่<br>การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงาน                                       | 2.97                                                                         | 1.03                               | ปานกลาง |

อื่น

|                                                                                         |      |      |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| 4. ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจาก<br>การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดู<br>งานหรือการร่วมประชุม | 3.31 | 0.98 | ปานกลาง |
| 5. การปฏิบัติงานตำแหน่งใน<br>ปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการพิจารณา<br>ความดีความชอบ           | 3.46 | 0.77 | ปานกลาง |

|        |      |      |         |
|--------|------|------|---------|
| ภาพรวม | 3.28 | 0.92 | ปานกลาง |
|--------|------|------|---------|

จากตารางที่ 9 ผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร  
จังหวัดสระแก้วในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$ ) = 3.28  
และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.9

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยนำเสนอในภาพรวมรายด้าน

| แรงจูงใจ                       | ระดับความพึงพอใจของ<br>ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ<br>ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว |                          |         |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|
|                                | ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว                                                      |                          |         |
|                                | ค่าเฉลี่ย                                                                    | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ   |
|                                | ( $\bar{x}$ )                                                                | (S.D.)                   |         |
| ด้านนโยบาย                     | 4.19                                                                         | 0.58                     | มาก     |
| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน          | 3.51                                                                         | 0.88                     | มาก     |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ      | 3.47                                                                         | 0.85                     | ปานกลาง |
| ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า | 3.28                                                                         | 0.92                     | ปานกลาง |

| ภาพรวม | 3.61 | 0.80 | มาก |
|--------|------|------|-----|
|--------|------|------|-----|

จากตารางที่ 10 ผลการสำรวจแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยนำเสนอในภาพรวมรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80

จะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ด้านนโยบาย อยู่ในอันดับที่มากที่สุด โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.58 และด้านที่มีอันดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.28 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.92

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี อยู่ในอันดับที่มากที่สุด จำนวน 21 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 51.2 และมีระดับการศึกษา ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท เป็นอันดับที่น้อยที่สุด จำนวน 10 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 24.4

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 61 ในส่วนของอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ในส่วนของสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในสถานะสมรสแล้ว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และในส่วนสุดท้ายเป็นส่วนของรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลสรุปดังนี้

2.1 ด้านนโยบาย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า หน่วยงานมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาอย่างชัดเจนเป็นที่ทราบการทั่วถึง อยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.34 หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.24 ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.19 ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.17 และระบบการประเมินผลงานมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.02 ตามลำดับ

2.2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดระเบียบที่ทำงาน อากาศ ความสงบ ฯลฯ และหน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.85 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในด้านการงานและเรื่องส่วนตัวได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.75 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีครบถ้วน ทันสมัย พร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.36 และหน่วยงานของท่านมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 2.75 ตามลำดับ

2.3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า หน่วยงานมีการจัดสรรสวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่พัก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.09 การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก และรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.80 การได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.48 เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.12 และท่านคิดว่าเงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 2.90 ตามลำดับ

2.4. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานตำแหน่งในปัจจุบันมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.46 ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการเลื่อนขั้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.39 ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการร่วมประชุม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.31 ในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้รับการโอนย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่นๆ ที่ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 3.29 และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ ) = 2.97 ตามลำดับ

ดังนั้น อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุขทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์การอิสระ และหน่วยงานของรัฐ (ปณณภา อมรปิยะกิจ, 2552) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ไม่มีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย พระมหากษัตริย์ผู้ทรงเป็นประมุขทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์การอิสระ และหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวมตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 จึงไม่เป็นเอกภาพและไม่สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ซึ่งหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองนั้น มีกฎหมายให้อำนาจกระทำการได้ รวมทั้ง พฤติกรรมของเจ้าพนักงานในองค์กร (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546) และฝ่ายปกครองจะต้องกระทำการดังกล่าวภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยแรงจูงใจทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

## อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้พบว่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบาย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่ได้ความก้าวหน้า ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ด้านนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและไม่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าจนเกินไปโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการประสานเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับก่อนที่จะลงมือดำเนินงานเพื่อรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี เช่น การสอบสวน การสืบสวนเป็นไปอย่างต่อเนื่องในการบริหารงาน จึงส่งผลต่อการออกฎระเบียบโดยการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อีกทั้ง ก่อให้เกิดการดำเนินการอยู่ในสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการได้เป็นอย่างดี โดยมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ครบถ้วนเพื่ออำนวยความสะดวกภายในหน่วยงานของตน และประชาชนที่มาติดต่อราชการ หากเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานก็สามารถให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และเมื่อเทียบกับสายงานอื่นๆ ยังไม่สามารถก้าวหน้าได้เทียบเท่าสายงานอื่น ๆ อีกทั้งโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปตำแหน่งที่ดีกว่ายังมีโอกาสของความเป็นไปได้ค่อนข้างน้อยในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1) ข้อเสนอแนะทั่วไป ควรมีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการในการปฏิบัติงานจากเดิมให้มากขึ้น เนื่องจาก ตำรวจภูธรเป็นหน่วยงานที่มีการรับนโยบายการปฏิบัติงานจากตำรวจภูธรภาค 2 ที่เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลจังหวัดทั้งภาคตะวันออกทั้งหมดจำนวน 16 แห่ง ทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานซึ่งในอนาคตงานฝ่ายอำนวยการมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้จำนวนข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการไม่เพียงพอ อีกทั้งยังทำให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการขาดแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย  
อำนวยการที่มีความขยันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและ  
หน่วยงานของตำรวจจังหวัดสระแก้ว

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย  
อำนวยการทั่วประเทศไทยในการสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
แก้ไขกฎระเบียบเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีสัดส่วนที่สมดุลระหว่าง  
การปฏิบัติการ การดำเนินการ และการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมในภาระงาน เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง (References)

- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กอง  
บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชา การจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. วารสารยะลาราชภัฏ  
มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐยานัน วีระกาญจน์กุล. (2564). บทบาทในการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรประตูน้ำจุฬาลงกรณ์ อำเภอดำรงวิทยารัษฎานุบำรุง จังหวัดกระบี่. (รายงาน  
ผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. (2563). ประวัติหน่วยงาน. สืบค้น 6 เมษายน 2564 จาก  
[http://srakaew.police.go.th/?page\\_id=10](http://srakaew.police.go.th/?page_id=10)
- นิพนธ์ พิสุทธิภักดิ์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน  
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหาร  
การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปยุตต์ อมรปิยะกิจ. (2552). แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร :  
กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภินันท์ รัชดาจ้าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน. (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลรัตน์ ครองมงคล, และศยามล เอกะกุลนันต์. (2555). ภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การและ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 38(1), 214-227.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น  
อินโดไชน่า.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ. กรุงเทพฯ:

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง  
อำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม

