

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING OF POLICE OFFICERS IN THE COMMUNICATION POLICE DIVISION, ROYAL THAI POLICE

ธราธรณ์ สังข์ทอง¹, รังสรรค์ อินทน์จันทน์² และ สิทธิพรร์ สุนทร³

Tharathon Sangthong¹, Rungsun Inchan² and Sitthiporn Soonthorn³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹⁻³Maharakham Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: warissa2023@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 26 มีนาคม 2569

Received 10 March 2026; Revised 24 March 2026; Accepted 26 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรและกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 184 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่า

Citation:



* ธราธรณ์ สังข์ทอง, รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และ สิทธิพรร์ สุนทร. (2569). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(2), 290-308.

Tharathon Sangthong, Rungsun Inchan and Sitthiporn Soonthorn. (2026). Motivational Factors Affecting Of Police Officers In The Communication Police Division, Royal Thai Police.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(2), 290-308.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ปัจจัยการจูงใจ, การปฏิบัติงาน

Abstract

This research it is part of the research on motivational factors affecting the morale of police officers in the Communication Police Division, Royal Thai Police; Study the level of motivational factors affecting the morale of police officers in the Communication Police Division, Royal Thai Police. This is a quantitative research using a questionnaire as a tool for collecting data. The population and sample group consisted of 184 police officers in the Communication Police Division, Royal Thai Police. The results were calculated using Yamane's formula and analyzed statistically using distribution, mean, standard deviation and Pearson's product- moment co-efficient, with statistical significance at the .01 level. The results of the research were as follows: The level of motivation factors affecting the morale of police officers in the Communication Police Division, Royal Thai Police is at a high level.

Keywords: Motivation Factors, Carry out Tasks

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมีการพัฒนาเติบโตขึ้นจากวิธีการสื่อสารรูปแบบใหม่ ที่ช่วยให้องค์กรประสานงานกันได้ตลอดโดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ แต่ช่องทางการสื่อสารที่ใช้ บางประเภทยังไม่สามารถถ่ายทอดข้อสนเทศได้เท่ากับการสื่อสารแบบพบหน้ากัน อย่างการสื่อสารผ่านทางข้อความพิมพ์ประสานงานทางอีเมลล์หรือแอปพลิเคชันนั้น ไม่สามารถสื่อสารน้ำเสียง อารมณ์ ท่าทาง ความรู้สึกของผู้สื่อสารได้ ทำให้เกิดความผิดพลาด เทคโนโลยีด้านการสื่อสารรูปแบบใหม่นั้น จึงไม่ได้เข้ามาแทนที่วิธีการสื่อสารแบบดั้งเดิมอย่างการสื่อสารแบบพบหน้ากัน แต่ได้เข้ามาช่วยให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสามารถกระจายข้อมูลข่าวสารได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ หากสามารถ สื่อสารโดยมุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร จะทำให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้จนประสบความสำเร็จ แต่หากการสื่อสารไม่เป็นไป ตามความต้องการ มีการบิดเบือนทำให้สารผิดเพี้ยนไปจากความตั้งใจของผู้ส่งสารทำให้องค์กร ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร (ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี, 2558; อ้างถึงใน นวอร โขธรนไพศาล, 2565 : 1-2)

กองตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการสื่อสาร 1-7 กลุ่มงานพัฒนาเทคโนโลยีและบริหารความถี่ และกลุ่มงานระบบวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ เป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาการสื่อสาร โทรคมนาคม ที่ใช้ในราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งกองตำรวจสื่อสาร มีพันธกิจในการดำเนินงาน คือ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจทั้งสัญญาบัตรและชั้นประทวนจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถึงจะสามารถขับเคลื่อนงานกองตำรวจสื่อสารได้เต็มศักยภาพ อีกส่วนกองตำรวจสื่อสารมีการโยกย้ายและเปลี่ยนสายงานเป็นประจำทุกปีเนื่องจากเป็นหน่วยงานในกองอำนวยการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะช้ากว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยหลายคน เช่น พัลลภ แสนยศ (2564) ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ และงานวิจัยของ บัวแก้ว เก่งตรง (2566) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เกิดความสนใจในประเด็นปัญหาการวิจัยและแรงจูงใจดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจ
สื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยความสำเร็จของงาน
- 2) ปัจจัยการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยลักษณะงาน
- 4) ปัจจัยความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 6) ปัจจัยนโยบายและการบริหาร
- 7) ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา
- 8) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 9) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 10) ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจ
สื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิดและปลายเปิด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 340 คน (กองตำรวจสื่อสาร, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 184 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973)

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการเรียงลำดับตามพยัญชนะชื่อ โดยรายการบัญชีจะเรียงลำดับตามหลักการเรียงอักษรพยัญชนะไทยของราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 โดยเรียงตั้งแต่ 1 ถึง N ต่อมาคิดค่าช่วงสุ่ม (Sampling Interval) หรือ k โดยสูตร $k=N/n$ แล้วเลือกจุดสุ่มเริ่มต้น (Random Start หรือ R) ที่อยู่ระหว่าง 1 ถึง k หลังจากนั้นจะเริ่มสุ่มตัวอย่างจากหน่วยตัวอย่างที่ประกอบด้วย $R, R+k, R+2k, \dots$ ไปจนครบจำนวนแต่ในกรณีที่ N หาร n ไม่ลงตัว ผู้วิจัยใช้จุดทศนิยม 4 ตำแหน่ง ถ้า k เป็นตัวเลขที่มีจุดทศนิยมจะเลือกตัวอย่างเป็นจำนวนเต็มโดยมีการปัดเศษทศนิยมตามหลักคณิตศาสตร์สากลนิยม ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงใจ

ขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงาน

3.1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียดแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ

3.1.3 สร้างแบบสอบถาม

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

3.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .980

3.2.2 จัดพิมพ์แบบสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บังคับการกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ผู้ช่วยวิจัยจำนวน 2 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงไม่เกิดความลำเอียงในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

4.1.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.2.2 กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับขวัญกำลังใจ มากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับขวัญกำลังใจ มาก

2.61-3.40 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับขวัญกำลังใจ ปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับขวัญกำลังใจ น้อย

1.00-1.80 หมายถึง ระดับปัจจัย/ระดับขวัญกำลังใจ น้อยที่สุด

4.2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2

ตารางที่ 1 ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า xy	ระดับของความสัมพันธ์
.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยนำมาสรุปผล ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 65.76 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.24 ส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา 40-49 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 50-60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็น 16.90 และ 20-29 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ส่วนใหญ่อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.06 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.98 16-20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 1-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.65 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.85 และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายการสื่อสาร จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 69.56 รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มพัฒนางานเทคโนโลยีและบริหารความถี่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 และกลุ่มงานระบบวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98

2. ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยความสำเร็จของงาน	4.28	0.45	มากที่สุด
2. ปัจจัยการยอมรับนับถือ	4.23	0.52	มากที่สุด
3. ปัจจัยลักษณะงาน	4.20	0.48	มาก
4. ปัจจัยความรับผิดชอบ	4.23	0.49	มากที่สุด

5. ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.10	0.56	มาก
6. ปัจจัยนโยบายและการบริหาร	4.14	0.62	มาก
7. ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.72	มากที่สุด
8. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.30	0.66	มากที่สุด
9. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.19	0.50	มาก
10. ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.00	0.57	มาก
รวม	4.18	0.40	มาก

ตารางที่ 2 ผลวิจัยพบว่า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ปัจจัยความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และปัจจัยการยอมรับนับถือและปัจจัยความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 3 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยความสำเร็จของงานและรายชื่อ

ปัจจัยความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การทำงานที่สำเร็จตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน	4.30	0.57	มากที่สุด
2. การทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.08	0.61	มาก
3. การทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตนเอง	4.28	0.61	มากที่สุด
4. ความสำเร็จในความสามารถหาวิธีการแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาได้	4.24	0.58	มากที่สุด
5. ความสำเร็จในการสร้างโอกาส สร้างสรรค์ให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่พอใจได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือเป้าหมายองค์การ	4.26	0.61	มากที่สุด

6. ความสำเร็จในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ และความเจริญให้กับหน่วยงานตน	4.30	0.65	มากที่สุด
รวม	4.24	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานที่สำเร็จตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานและความสำเร็จในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ และความเจริญให้กับหน่วยงานตน อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ การทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และความสำเร็จในการสร้างโอกาส สร้างสรรค์ให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่พอใจได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือเป้าหมายองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 4 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยการยอมรับนับถือและรายข้อ

ปัจจัยการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.73	มาก
2. แสดงความยินดี การให้กำลังใจ	4.26	0.64	มากที่สุด
3. การได้รับความไว้วางใจ	4.27	0.67	มากที่สุด
4. การแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนร่วมงาน	4.23	0.66	มากที่สุด
5. ที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา องค์การ หรือบางครั้งมีการขอคำปรึกษา	4.13	0.71	มาก
6. การมอบหมายงานสำคัญให้ทำที่แสดงถึงการยอมรับนับถือได้ในความสามารถ ความรู้	4.33	0.63	มากที่สุด
รวม	4.23	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมอบหมายงานสำคัญให้ทำที่แสดงถึงการยอมรับนับถือได้ในความสามารถ ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) และแสดงความยินดี การให้กำลังใจ ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 5 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยลักษณะงานและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. รายละเอียดของกิจกรรมในการทำงาน	4.20	0.62	มาก
2. งานที่สนใจ การทำตั้งแต่ต้นจนจบ	4.22	0.69	มากที่สุด
3. การประสานงาน การบริการต่าง ๆ	4.10	0.66	มาก
4. การพูดคุย การติดต่อสื่อสาร	4.21	0.63	มากที่สุด
5. การริเริ่มสร้างสรรค์หรืองานการท้าทาย	4.17	0.61	มาก
6. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือทำคนเดียว ทำเป็นกลุ่ม เป็นต้น	4.30	0.63	มากที่สุด
รวม	4.20	0.48	มาก

ตารางที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือทำคนเดียว ทำเป็นกลุ่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ งานที่สนใจ การทำตั้งแต่ต้นจนจบ ($\bar{X} = 4.22$) และการพูดคุย การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 6 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยความรับผิดชอบและรายข้อ

ปัจจัยความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสามารถในการกำกับตนเองหรือควบคุมตัวเอง	4.27	0.66	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.23	0.63	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเองอย่างมีวิจารณญาณ	4.32	0.63	มากที่สุด
4. ทักษะส่วนบุคคลที่ทุกคนจำเป็นต้องมีต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด	4.17	0.61	มาก
5. ระเบียบ ข้อบังคับ ภาระหน้าที่ของตน	4.11	0.64	มาก
6. ระเบียบ ข้อบังคับ ภาระหน้าที่ขององค์กร หน่วยงาน	4.29	0.61	มากที่สุด
รวม	4.23	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเองอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ระเบียบ ข้อบังคับ ภาระหน้าที่ขององค์กร หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.29$) และความสามารถในการกำกับตนเองหรือควบคุมตัวเอง ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 7 ระดับปัจจัยจุดใจที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายข้อ

ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จุดเริ่มต้นการทำงานในตำแหน่งเมื่อระยะเวลาผ่านไป (อายุ)	4.03	0.73	มาก
2. ตำแหน่งเติบโตเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่มีตำแหน่งเดียวกัน	4.02	0.77	มาก
3. การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน	4.04	0.75	มาก
4. การได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นหัวหน้าในแต่ละระดับ ในโครงสร้างที่สูงขึ้น	4.11	0.73	มาก

5. การได้รับงานสำคัญงานเด่น เป็นความเจริญในหน้าที่การงานตามอายุงาน (ระยะเวลารับราชการ)	4.13	0.72	มาก
6. การได้รับงานสำคัญงานเด่น เป็นความเจริญในหน้าที่การงานตามวุฒิการศึกษาหรือการอบรม	4.30	0.67	มากที่สุด
รวม	4.10	0.56	มาก

ตารางที่ 7 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การได้รับงานสำคัญงานเด่น เป็นความเจริญในหน้าที่การงานตามวุฒิการศึกษาหรือการอบรม ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ การได้รับงานสำคัญงานเด่น เป็นความเจริญในหน้าที่การงานตามอายุงาน (ระยะเวลารับราชการ) ($\bar{X} = 4.13$) และ การได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเป็นหัวหน้าในแต่ละระดับ ในโครงสร้างที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 8 ระดับปัจจัยจุดใจที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยนโยบายและการบริหารและรายชื่อ

ปัจจัยนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายในการบริหารและการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	4.12	0.82	มาก
2. นโยบายสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.04	0.83	มาก
3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.15	0.75	มาก
4. มีโครงสร้างในการบริหารอย่างชัดเจน	4.19	0.65	มาก
5. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.21	0.54	มากที่สุด
รวม	4.14	0.62	มาก

ตารางที่ 8 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การ

ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ มีโครงสร้างในการบริหารอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$) และ นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$)

ตารางที่ 9 ระดับปัจจัยจุดใจที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชาและรายชื่อ

ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำทั้งทางวิชาการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน	4.21	0.80	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมน เป็นกันเอง	4.27	0.74	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.22	0.79	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว	4.13	0.80	มาก
5. การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา	4.33	0.71	มากที่สุด
รวม	4.22	0.72	มากที่สุด

ตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมน เป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 10 ระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และรายชื่อ

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสัมพันธ์ที่ดี	4.26	0.75	มากที่สุด

2. การให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปด้วยดี	4.23	0.74	มากที่สุด
3. สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.23	0.77	มากที่สุด
4. บุคลากรภายในองค์กรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	4.36	0.66	มากที่สุด
5. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้	4.42	0.66	มากที่สุด
รวม	4.30	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 10 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ บุคลากรภายในองค์กรมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.36$) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 11 ระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและรายข้อ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.17	0.57	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน มีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.58	มาก
3. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ทำงานมีสะอาด ปลอดภัย	4.21	0.60	มากที่สุด
4. ทำเลที่ตั้งของสำนักงานเหมาะสม การคมนาคมสะดวก	4.24	0.60	มากที่สุด
5. ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร	4.15	0.66	มาก
รวม	4.19	0.50	มาก

ตารางที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทำเลที่ตั้งของสำนักงานเหมาะสมการคมนาคมสะดวก ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ทำงานมีสะอาด ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.21$) และ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน มีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 12 ระดับปัจจัยจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและรายข้อ

ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือน ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.65	มาก
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่	3.99	0.63	มาก
3. ค่าตอบแทนในส่วนของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	3.97	0.64	มาก
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.05	0.69	มาก
5. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกรอบระยะเวลาของการเลื่อนตำแหน่ง	4.11	0.71	มาก
รวม	4.00	0.57	มาก

ตารางที่ 12 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกรอบระยะเวลาของการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.05$) และเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.99$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตัวแปร	(Y)
1. ปัจจัยความสำเร็จของงาน (X_1)	.572*
2. ปัจจัยการยอมรับนับถือ (X_2)	.640*
3. ปัจจัยลักษณะงาน (X_3)	.582*
4. ปัจจัยความรับผิดชอบ (X_4)	.612*
5. ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_5)	.689*
6. ปัจจัยนโยบายและการบริหาร (X_6)	.495*
7. ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา (X_7)	.451*
8. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8)	.413*
9. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	.350*
10. ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_{10})	.436*
ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โดยรวม)	.714*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 12 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเรียงไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ .689

ปัจจัยการยอมรับนับถือ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .640 ปัจจัยความรับผิดชอบ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .612 ปัจจัยลักษณะงาน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .582 ปัจจัยความสำเร็จของงาน (X_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .572 ปัจจัยนโยบายและการบริหาร (X_6) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .495 ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา (X_7) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .451 ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X_{10}) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .436 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .350 และ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจชาตินั้นมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สะท้อนลำดับความต้องการของมนุษย์ในบริบทองค์กรภาครัฐ และจากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ชี้ให้เห็นว่าในสภาพการทำงานของตำรวจที่ต้องเผชิญความเครียดสูงและพึงพิงการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเปรียบเสมือนเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่สำคัญที่สุดต่อขวัญกำลังใจส่วนปัจจัยอันดับรองลงมา คือ ความสำเร็จ การยอมรับ และความรับผิดชอบ ล้วนเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนจากภายในที่ตอบสนองความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จส่วนบุคคล ในขณะที่ปัจจัยเงินเดือนและนโยบาย จัดเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งจำเป็นต้องมีเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้เป็นตัวสร้างแรงจูงใจในระดับสูง จึงส่งผลให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจที่มีคุณค่าทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าปัจจัยทางวัตถุ จึงทำให้ปัจจัยจูงใจของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมลักษณ์ ออมสิน (2561) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำ

จังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวิชญ์ หงส์โต (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพยากร สัตว์ป่า พันธุ์พืช และ อุทยานแห่งชาติ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากร ความรู้สึกท้าทายกับการทำงาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับขวัญกำลังใจการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) สิ่งที่เป็นเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1981, p. 83) แรงจูงใจ เป็นความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปได้ว่า ระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของข้าราชการตำรวจ ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 1.2 ควรมีการมอบหมายงานสำคัญให้ทำที่แสดงถึงการยอมรับนับถือได้ในความสามารถ ความรู้ของข้าราชการตำรวจ 1.3 ควรส่งเสริมการทำงานของข้าราชการตำรวจให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือทำคนเดียว ทำเป็นกลุ่ม เป็นต้น 1.5 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กองตำรวจสื่อสาร. (2568). ทะเบียนบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- นwor โชคชนไพศาล. (2565). แนวทางการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัวแก้ว เก่งตรง. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารมณีเชษฐาราม วัตจอมมณี, 6(5), 17-35.
- พลลภ แสนยศ, วิจิตรา ศรีสอน และ สันฐาน ชยนนท์. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 24-36.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนที่ 18 ก หน้า 1-49 (14 กุมภาพันธ์ 2547).
- ศุภวิชญ์ หงส์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา. ใน การศึกษารายบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุดมลักษณ์ ออมสิน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Davis, K. (1981). *Education Measurement and Their Interpretation*. California: Wadsworth.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Yamane, T. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. 3rd. New York: Harper and Row.