

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1  
กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

Motivations for Duty Performances of Highway Police Officers to Highway  
Police Station 1 under 2nd Superintending Sub-Division of  
Highway Police Command Division

ร้อยตำรวจเอก วิทยา ทูมมาสุต<sup>1</sup>

Pol. Capt. Wittaya Thummasud

รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์<sup>2</sup>

Assoc. Prof. Udom Phiriyasing

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นยศอายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 จำนวนทั้งสิ้น 92 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $t$ -test และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน และระดับปานกลางหนึ่งด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่มีชั้นของ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์.

ข้าราชการตำรวจทางหลวง อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำสามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการเสนอผู้บังคับบัญชาาระดับสูงเพื่อพิจารณาเงินสวัสดิการสูงขึ้น ควรประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานที่เด่นแต่ละเดือนทางสื่อมวลชน และควรเพิ่มป้ายเตือนการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยและไม่ผิดกฎหมาย

**คำสำคัญ :** 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ข้าราชการตำรวจทางหลวง 3. สถานีตำรวจทางหลวง 1

### ABSTRACT

The purposes of the paper were: 1) to study highway police officers' motivations for duty performances, 2) to compare their motivations for duty performances with differing variables of their ranks, official service longevities and educational qualifications, and 3) to collect suggestions for reinforcing their motivations for duty performances. The research site was Highway Police Station 1 under 2nd Superintendence Sub-Division of Highway Police Command Division. The sampling group comprised 92 highway police officers to the preceding station, setting the sample size through Taro Yamane's table. The research instrument was the five-rating scale questionnaire with twenty-five questions, each of which possessed the reliability at .92. Statistics used for the research encompassed percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA), processing data with the computer software package.

Outcomes of findings are the following: 1) Highway police officers' motivations for duty performances to Police Highway Station 1 have been rated at the high scale in the overall aspect as the same as in a single one of all aspects taken into consideration in descending order of means but the last one at the moderate scale, which are: i) task successes, ii) high self-esteem, iii) onuses, iv) task features and v) professional progression. 2) The hypothesis testing results have confirmed that differing variables of their ranks, official service longevities and educational qualifications show no differences in their motivations for duty performances in both the overall aspect and a single one. 3) Suggestions for reinforcing their motivations for duty performances in descending order of first three frequencies are that: 3.1) increase of the financial welfares ought to be proposed to the superior to take it into consideration. 3.2) their outstanding duty performances should be widely publicized once a month through mass media, 3.3) traffic warning sign placards ought to be thoroughly installed so as to urge motorists' safe uses of roads, and deter their

illegal uses of them.

**Keywords :** 1. Motivation for Duty Performance 2. Highway Police officer 3. Highway Police Station 1

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีความสำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์การ มีความเต็มใจ มีความพึงพอใจ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเมื่อพนักงานมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน นั้น ๆ และพนักงานจะใช้ความสามารถที่จะทำงานอันนั้นสำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทนและ อีกประการหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และในการทำงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะที่ดีแล้วบุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 90)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ใหญ่มากประกอบด้วยกำลังพลสองแสนกว่าคน จึงทำให้ ดูประหนึ่งว่าตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพมากแต่ในความเป็นจริงในส่วนงานของตำรวจยังต้องมีการ ปรับปรุงและพัฒนาอีกหลายด้านโดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมรวมถึงการสร้าง ความเชื่อถือศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ ของตำรวจมีองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการทำงานของตำรวจ โดยพื้นฐานอาชีพของตำรวจเป็นอาชีพที่ ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ตลอดเวลาประชาชนที่เข้ามาพึ่งตำรวจย่อมเป็นเรื่องที่เดือดร้อนและต้องการการ แก้ไขเกือบทุกปัญหาที่ต้องทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2548, หน้า 101) ในส่วนของตำรวจทางหลวงเป็นหน่วยงานที่ถูกตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอุบัติเหตุจากการจราจรบน ทางหลวง และมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของกรมทางหลวงแผ่นดิน กระทรวงคมนาคม ตามระเบียบ ทั้งนี้ ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ทุกสถานีตำรวจทางหลวงในกองกำกับการ 1-7 มีอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินีรัชทายาทผู้สำเร็จราชการ แทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์พระราชอาคันตุกะและบุคคลสำคัญตรวจตรารักษาความ สงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสืบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและ ตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาและจราจรตรวจตราดูแลทรัพย์สินของทางราชการควบคุม กำกับดูแลจัดการจราจรและควบคุมมลภาวะให้เป็นไปตามกฎหมายบริการประชาชนผู้ใช้ทางให้เกิดความ สะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในเขตทางหลวงที่อยู่ในอำนาจรับผิดชอบให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรแก่ ประชาชนโดยทั่วไปรวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ

2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2558, หน้า 2)

สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการควบคุมการจราจรบนทางหลวงโดยรับผิดชอบทางหลวง 3 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร มีข้าราชการตำรวจ 118 นาย โดยเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 38 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 80 นาย มีรถยนต์ทางหลวง จำนวน 38 คัน ดูแลเส้นทางยาว 289 กิโลเมตร มีรถสัญจรไปมาตลอด 24 ชั่วโมงในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 2-3 ปีที่ผ่านมา มีทั้งคำติคำชม มีการร้องเรียนของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจทางหลวงในหลายๆ ด้านเช่นการอำนวยความสะดวกการจัดการจราจรการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่กับประชาชนบางกลุ่ม และเข้มงวดกับคนบางกลุ่ม ตลอดจนการทำงานมีการเรียกร้องผลตอบแทนซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้นำมาปรับปรุงแก้ไข โดยการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงดังกล่าว (สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2558, หน้า 3)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรประจำสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยนำทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 71-79, อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2546, หน้า 37-38) คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีห้าประการได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน และช่วยลดความไม่พอใจในงาน คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยผู้วิจัยนำแรงจูงใจ ห้าด้านสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการวิจัยเสนอผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และประชาชน ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน

2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

### 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

4.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจอายุราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน

4.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

4.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ให้อยู่ในระดับมากยิ่งขึ้น

### 5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวน 118 คน (กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2558, หน้า 12)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวน 92 คน ใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีบัญญัติไตรยางศ์ใช้ตัวแปรอิสระคือชั้นตำรวจ

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานคือ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test)

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน และระดับปานกลางหนึ่งด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ” รองลงมาคือ ข้อ 5 ที่ว่า “ประชาชนยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ในการปฏิบัติหน้าที่” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ที่ว่า “เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ”

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “หน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน” รองลงมา คือ ข้อ 2 ที่ว่า “หน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ที่ว่า “หน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันโดยรวม”

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3 ที่ว่า “หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่” รองลงมา คือ ข้อ 3 ที่ว่า “หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่พิเศษตรงตามความรู้ ความสามารถ”

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ที่ว่า “หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่” รองลงมา คือ ข้อ 3 ที่ว่า “หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่พิเศษตรงตามความรู้ ความสามารถ”

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งห้าข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ที่ว่า “งานในหน้าที่มีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น” รองลงมาคือ ข้อ 3 ที่ว่า “ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในสายงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5 ที่ว่า “ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ”

6.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจ อาวุธราชการ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงไปหาต่ำสามอันดับแรก มีดังนี้ ควรมีการเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อพิจารณาเงินสวัสดิการสูงขึ้น ควรประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานที่เด่น แต่ละเดือนทางสื่อมวลชน และควรเพิ่มป้ายเตือนการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยและไม่ผิดกฎหมาย

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากการสรุปผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงทั้งห้าด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาและประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ หน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน้าที่ที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้วยความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นที่สูงสุดรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท มนูญ ชุ่มใจ (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

7.2.1 ด้านชั้นของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่มีชั้นของข้าราชการตำรวจทางหลวง ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับชั้นของข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตร แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นความสามารถในการปฏิบัติงาน ประชาชนและผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจทางหลวงงานที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตรต่างมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ร้อยตำรวจโท มนูญ ชุ่มใจ (2556, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับตำแหน่งระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่

7.2.2 อายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับอายุราชการ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ก็ปี แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นความสามารถในการปฏิบัติงาน ประชาชนและผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจทางหลวงงานที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่ง ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงไม่ว่าจะมีอายุราชการต่างมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดทำให้ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุราชการ) ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นความสามารถในการปฏิบัติงาน ประชาชนและผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจทางหลวงงานที่ปฏิบัติระบุไว้ในแผนชัดเจน หน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีวินัย และเป็นผู้รักษากฎหมาย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ร้อยตำรวจโท มนูญ ชุ่มใจ (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ



ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงและ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และมีนโยบายในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทั้งห้าด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น

8.1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งพัฒนาและมีนโยบายในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงด้านนี้ ให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ที่สุดเช่น ควรสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการสอบเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร พร้อมทั้งนำข้อคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ มาเสริมสร้างแรงจูงใจด้านนี้จนถึงระดับมากและมากที่สุด

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจ ทางหลวง1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก

8.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงสถานีตำรวจทางหลวง1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ “ควรมีการเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อพิจารณาเงินสวัสดิการสูงขึ้น” จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแนวทางเพิ่มเงินสวัสดิการสูงขึ้นเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

## 9. เอกสารอ้างอิง

พวงเพชร วัชรอยู่. (2546). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.

ร้อยตำรวจโท พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกอง**

**วินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา นโยบาย  
สาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ร้อยตำรวจโท มนูญ ชุ่มใจ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ  
สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ประศาสน  
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง. (2558). **กฎหมายจราจร.** นครปฐม  
: กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง.

\_\_\_\_\_. **ข้อมูลกองทะเบียนพล.** นครปฐม : กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2548). **คอร์รัปชั่น ข้าราชการ นักการเมือง และนักธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : บริษัท พี  
เพรส จำกัด.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **รัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

## 10. คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อุดม พิริยะสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณา ให้คำปรึกษา  
แนะนำ ตลอดจนถึงแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์  
ขอขอบพระคุณ พ.ต.ท.กฤษฏาพร จงอักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ ไกรสิน และดร.ประพิศ โบราณมูล  
ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณ สารวัตรสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับ  
การ 2 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ที่ได้อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี และ  
ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจทางหลวงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยดี คุณค่า  
และประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์  
และผู้มีพระคุณทุกท่าน