

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจ  
นครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

**Motivation in operation of traffic police officers under the Metropolitan Police  
Division 5 Metropolitan Police**

อุเทน รวมสุข (Uten Raumsuk)<sup>1</sup>

อนูรัตน์ อนันตนาทร (Anurat Anantanatorn)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นิสิต, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student, Master of Political Science, Faculty of Political Science and Laws.

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecturer, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Political Sciences and Laws

E-mail: moucnu@yahoo.com

Received: 27 May 2020

Revised: 15 July 2020

Accepted: 20 July 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานทาโดยใช้ สถิติ t-test , One-way ANOVA และ Pearson Correlation

## อุเทน รวมสุข และอนุรัตน์ อนันทนาธร

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ถึง 15,000 บาท มีระดับชั้นยศประทวนและมีอายุราชการ 10 – 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ตำรวจจราจร

### Abstract

The research on “ The motivation for the operation of the traffic police officers under the Metropolitan Police Division 5 Metropolitan Police Bureau” is quantitative research. To study the effect of personal factors on motivation and performance. To study the relationship between Motivation in work performance and employee motivation. Research samples include: Traffic policemen in the Metropolitan Police Division 5, Police Headquarters, 255 people. The tools used in this research were questionnaires. The collected data was analyzed using the software program. Statistics used Descriptive statistics were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using t-test, One-way ANOVA, and Pearson Correlation.

The research found that the majority of respondents were between 41-50 years of age, with a bachelor's degree, earning less than 15,000 baht a month. The sample consisted of 10- to 15-year-olds. The sample consisted of opinions on supporting factors in overall level. The motivation of the sample was at a moderate level. The results of the hypothesis test showed that Traffic policemen with different levels of education, rank, and age were significantly different in job motivation at the 0.05 level. Motivation and supporting factors correlated with motivation in practice. The work of traffic police officers was statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Motivation performance, Factors affecting motivation in police operation, Traffic police

## บทนำ

ตำรวจจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องอดทนในการทำงานและการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนำพวองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในตำรวจมากขึ้น และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือองค์กรตำรวจ จนสามารถทำให้สังคมทุกระดับมีความสุข มีความปลอดภัยและเมื่อมีสังคมมั่นคง ประเทศชาติก็จะมีความมั่นคงต่อไป แต่ปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวยังมีอยู่ เช่น ปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าสภาพการทำงาน ปัญหาในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการของข้าราชการตำรวจ เป็นต้น จึงทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความเต็มใจเต็มความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลในองค์กรต่างๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติในองค์กรสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การทำงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน่วยงานสำคัญที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหาจราจร ในกรุงเทพมหานคร กองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงได้กำหนดแผนพัฒนาและแก้ไขระบบปัญหาและระบบการจราจร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ “ตำรวจนครบาลมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาจราจรในกรุงเทพมหานครอย่างมืออาชีพ” และได้กำหนดพันธกิจในการดำเนินการขึ้นหลายประการเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจราจรให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการกำชับทางปฏิบัติกับสถานีในพื้นที่ที่สังกัดกองกำกับการนครบาล 5 ซึ่งประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี และสถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร ให้มีการควบคุมบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาดกับผู้กระทำผิดด้านการจราจร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการแก้ไขปัญหาการจราจร โดยระยะเร่งด่วนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล บก.น.5 จึงมีนโยบายในการแก้ปัญหการจราจร โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดในบก.น.5 ทั้งหมด 9 แห่ง ปฏิบัติหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ คือ ตำรวจนครบาลมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานครอย่างมืออาชีพ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้ง 9 แห่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง ใช้สมาธิในการทำงาน ทำงานอยู่บนถนนเป็นเวลานานๆ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษทั้งจากไอเสียจากรถยนต์ และเสียงจากเครื่องยนต์ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน ความไม่พึงพอใจต่อการจับกุมประชาชนผู้กระทำผิด การทำงานมีความถี่สูง มีความเครียดต่อหน้าที่ซ้ำซ้อนจากการไปช่วยราชการสายงานอื่น นอกจากนี้ เครื่องแต่งกายถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มระดับความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีรูปร่างอ้วน หรือยืนปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาบ่ายเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความร้อนและ

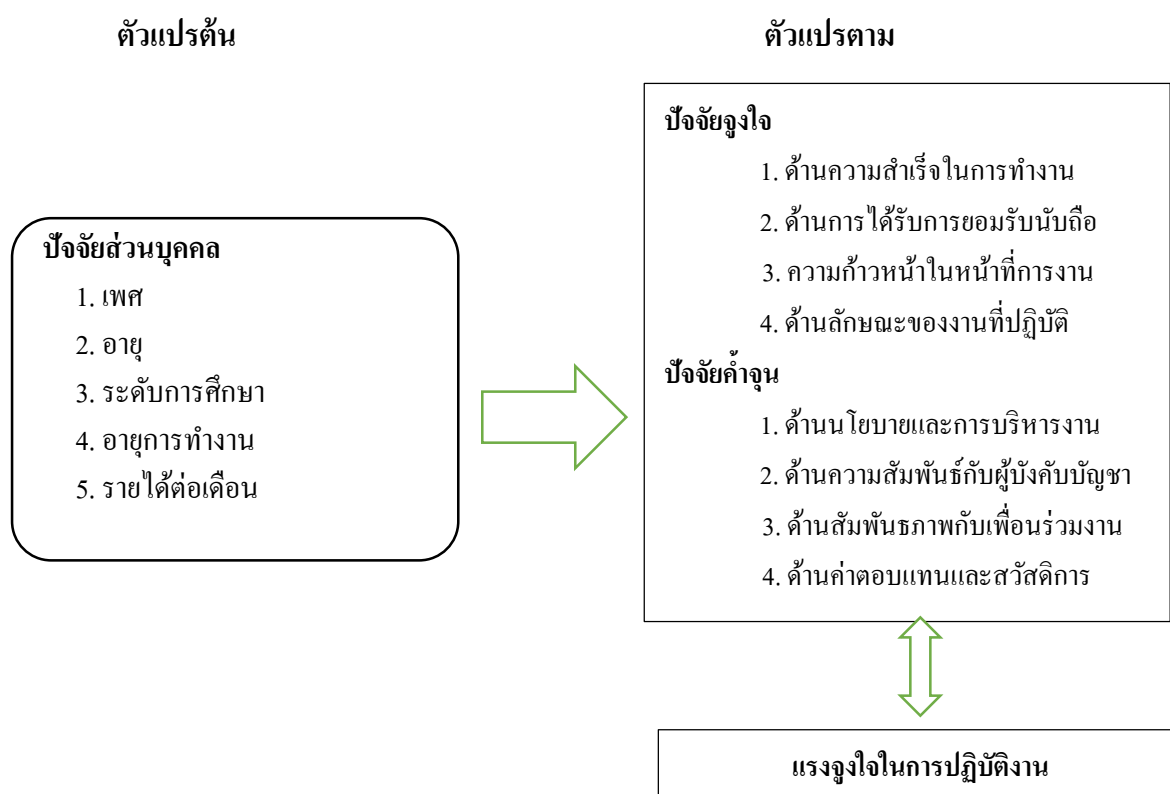
## อุเทน รวมสุข และอนุรัตน์ อนันทนาธร

เมื่อย่ำ ถ้าปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลานานทำให้เกิดความเครียดสะสม เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจได้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2559, ออนไลน์)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจและเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรใน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรใน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
6. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

## ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบริก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮร์เบริก ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

#### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

## อุเทน รวมสุข และอนุรัตน์ อนันทนาธร

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

## 2. ปัจจัย คำจูน (Maintenance factor)

ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

## CHAPTER 5

Hertzberg (1959 อ้างถึงใน สายฝน สกุลเจริญ, 2540) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสถานอนามัยมีหน้าที่ที่จะกำจัดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

### ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกำจัด

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยกำจัด
1) ความสำเร็จในการทำงาน	1) นโยบายและการบริหารงานในองค์กร
2) การยอมรับนับถือ	2) วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
3) ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
4) ความรับผิดชอบในงาน	4) ค่าจ้างและผลตอบแทน
5) ความก้าวหน้าในอาชีพ	5) ค่าจ้างและผลตอบแทน
6) ความเจริญเติบโตขององค์กร	6) ความปลอดภัยในการทำงาน

เฮร์สเบิร์กเห็นว่า ปัจจัยกำจัดนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือถ้า ปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ไม่พอใจในการทำงานมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใด ก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัยในตัวของมันเอง ไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้น ถ้ายึดทฤษฎีเฮร์สเบิร์กแล้ว บุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

โดยสรุป เฮร์สเบิร์ก ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละบุคคล จะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็ก็จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ

## อุเทน รวมสุข และอนรรตน์ อนันทนาธร

(สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จิตใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ เฮอริสเบิร์กได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน(Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้น และมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จิตใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่า เนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างๆ จะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้นก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจ เป็นอันมาก

### ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2550, หน้า 312-315) ได้กล่าวถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ว่าเป็นลักษณะของผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากร ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารได้ ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ

1. อายุ (Age) การที่จะสอนงานกับผู้มีอายุต่างกัน ให้เชื่อฟัง หรือจะเปลี่ยนทัศนคติ หรือพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกัน ไปผู้ที่มียุมากจะสอนให้เชื่อฟัง หรือให้เปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากด้วย การวิจัยโดย ซี.แมเปิล (C. Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีไรฟ์ (I.L. Janis and D. Rife) ได้ทำการวิจัยและได้ผลสรุปว่า การชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะมีความยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นนอกจากนี้ อายุยังมีความสัมพันธ์กับข่าวสารและการสื่อสารด้วย เช่น ภาษาที่จะใช้ในคนที่มียุต่างกัน ก็ต้องใช้ภาษาต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะเกิดกับคนในวัยหนุ่มสาว มากกว่าเกิดกับคนสูงวัย เป็นต้น

2. เพศ (Sex) มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ได้ทำการพิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางประการของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันจะส่งผลต่อการสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจชมภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงจะสนใจชมภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีการสื่อสาร และการรับสื่อไม่แตกต่างกันเลย

3. การศึกษา (Education) ในเรื่องการศึกษาเน้นได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญมากซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของผู้รับสารแต่ละคนจะทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมกาสื่อสารแตกต่างกันไป เช่น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะสนใจรับรู้ข่าวสารต่างๆ และไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก

4. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Status) ซึ่งจะหมายถึง อาชีพ ระดับรายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังทางครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของเขาเหล่านั้น



5. สถานภาพสมรส (Marital Status) สุภาพรณ์ พลนิกร (2548, หน้า 28-31) การแบ่งส่วนการตลาด (Market segmentation) อัจฉนาสถานภาพสมรสมาพิจารณาประกอบกับรายได้ หรือพิจารณา ร่วมกับรายได้และลักษณะการซื้อ

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ทั้ง 9 สถานี ประกอบด้วย สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์พวง สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี และสถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร 53 นาย ชั้นประทวน 367 นาย รวมเป็นจำนวน 420 นาย (ฝ่ายงานกำลังพล กองบัญชาการนครบาล 5, 2560)

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ทำโดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับชั้นยศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชั้นสัญญาบัตร	53	24
ชั้นประทวน	367	231
	420	255

จากนั้นจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยทำการจับสลากรายชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจทั้ง 8 แห่งในสังกัดกองบังคับการของตำรวจนครบาล 5 โดยดำเนินการดังนี้

อุเทน รวณสุข และอนุรัตน์ อนันทนาธร

สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 5	ประชากรชั้น สัญญาบัตร	กลุ่มตัวอย่าง ชั้นสัญญาบัตร	ประชากร ชั้น ประทวน	กลุ่มตัวอย่าง ชั้นประทวน
1. สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	6	3	47	30
2. สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ	6	3	48	30
3. สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ	5	2	20	13
4. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ	7	3	46	29
5. สถานีตำรวจนครบาลบางนา	5	2	40	25
6. สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์	6	3	49	31
7. สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง	6	3	31	20
8. สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี	7	3	59	37
9. สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยา ไกร	5	2	27	17
รวม	53	24	367	231

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามจุดมุ่งหมาย สมมติฐาน ขอบเขตของการศึกษาและปัญหา ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ชั้นยศ และอายุงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจรในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งเป็น 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้ Index of item objective (IOC) พบว่า มาตรฐานมีค่า IOC >.05 สรุปได้ว่าทุกมาตรฐานวัดมีความตรงเชิงเนื้อหา

### ความเชื่อมั่น (Reliability)

จากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.815 ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8 ขึ้นไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละตามตัวแปรอิสระ อายุ รายได้ ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างระดับชั้นยศ 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) หรือทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 2 3 และ 5 ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 201)

4. เปรียบเทียบข้อที่ 6 โดยมีระดับความสำคัญดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) แรงจูงใจด้านปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยค่าจูนด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน นำเสนอผลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	X	S.D.	แปลผล	อันดับ
นโยบายและการบริหาร	3.67	0.491	แรงจูงใจมาก	1
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.76	0.789	แรงจูงใจมาก	2
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.597	แรงจูงใจมาก	3
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.88	0.918	แรงจูงใจปานกลาง	4
ภาพรวม	3.57	0.509	แรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) ในรายด้านพบว่า ด้าน “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมา ด้าน “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้าน “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.88$ )

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความสำเร็จในการทำงาน	3.54	0.742	แรงจูงใจมาก	1
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.18	0.851	แรงจูงใจปานกลาง	2
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	0.738	แรงจูงใจปานกลาง	3
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.787	แรงจูงใจมาก	4
ภาพรวม	3.34	0.577	แรงจูงใจปานกลาง	

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ในรายด้านพบว่า ด้าน “ความสำเร็จในการทำงาน” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) รองลงมา ด้าน “ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) และด้าน “ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.17$ )

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ]

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจ นครบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วย One Way ANOVA พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการทดสอบด้วย one-way ANOVA พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วย one-way ANOVA พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วย independent t-test พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับชั้นยศสัญญาบัตรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับชั้นยศประทวน

1.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วย one-way ANOVA พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยงูใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับสูง ( $r = -.623$ ) ในรายด้านพบว่า ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการ

## อุเทน รวมสุข และอนุรัตน์ อนันทนาธร

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับสูง ( $r = -.613$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับปานกลาง ( $r = -.527$ ) และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรน้อยที่สุดในระดับต่ำมาก ( $r = -.161$ )

ปัจจัยค่าจูงโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับสูง ( $r = -.655$ ) ในรายด้านพบว่า ปัจจัยปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับสูง ( $r = -.600$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับปานกลาง ( $r = -.499$ ) และปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรน้อยที่สุดในระดับต่ำมาก ( $r = -.349$ )

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษารายข้างต้น มาอภิปรายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในเชิงลึก และแนวกว้างเพิ่มขึ้น ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็น ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และ หากปัจจัยจูงใจลดต่ำลงจนเกินกว่าระดับที่ตำรวจจราจรรับได้แล้ว จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ โดยผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ปัจจัยดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับน้อยในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทำงานหนัก แต่ได้รับ ค่าตอบแทนน้อย จึงอาจทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ปัจจัยดังกล่าวเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจ มาก ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และต่อองค์กรเป็น อย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้ประสพ ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับที่ Schermerhorn and Osborn (2005, p. 18) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการที่บุคคลได้รับการ กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่ จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด นอกจากนี้ Robbins (2003, p. 54) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่ง ความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คน ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการนั้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่าง เต็มที่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการย่องย่องและให้ความสำคัญ ตลอดจนให้การยอมรับนับถือผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มากขึ้น เช่น การประกาศเกียรติคุณ การเพิ่มเงินตอบแทนประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

## อุเทน รวมสุข และอนรรัตน์ อนันทนาธร

2. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ตำรวจในสายงานจราจรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงที่สุดตามที่อัตราควรได้รับ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความสามารถปฏิบัติงานในสายงานจราจรได้ในระยะเวลาที่นาน

3. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้เกิดมีรายได้พิเศษและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

4. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างๆ เช่น การสร้างมาตรฐานในการทำงาน การวางแผนในการทำงาน

5. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรฝ่ายต่างๆ ให้มากขึ้น การพบปะทำความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจใฝ่อำนาจต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ การพัฒนาศักยภาพผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในอนาคต อาจทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2. การวิจัยในอนาคต อาจทำการศึกษา ถึงผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาय.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS ครอบคลุมทุกเวอร์ชัน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิซซิเนสฮาร์แอนด์ดี.
- พรทิพย์ วรรกิจโกคาทร. (2550). ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง: การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายฝน สกุลงเจริญ. (2540). การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพรณัฏ์ พลนิก. (2548). พฤติกรรมผู้บริโภค = *Consumer behavior*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## CHAPTER 5

Robbins, S. P. (2008). *Essentials of Organization Behavior* (9<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle: Prentice- Hall International.

Schermerhorn J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Managing Organizational Behavior*. (6<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). วันที่ค้นข้อมูล 15 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/>

ฝ่ายงานกำลังพลกองบัญชาการนครบาล 5. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 5 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.pdd.police.go.th/>